

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE RÔLE DES STRUCTURES ET DES INDIVIDUS
DANS LA PROBLÉMATIQUE DE L'ARTICULATION EMPLOI-FAMILLE :
PRATIQUES ET REPRÉSENTATIONS SOCIALES
DE LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL
EN MILIEU SYNDIQUÉ

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR
VIKIE LECLERC

JUIN 2012

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier Francine Descarries, professeure au département de sociologie de l'UQAM, qui a cru en ce projet de recherche. La précision de ses commentaires, sa grande expertise et son indulgence sont responsables de la qualité de ce travail. Je voudrais également souligner la persévérance dont elle a fait preuve tout au long de mon parcours, sans quoi, la rédaction de cet ouvrage aurait été impossible.

Je voudrais ensuite exprimer ma reconnaissance envers Sid Ahmed Soussi, professeur au département de sociologie de l'UQAM, dont les encouragements et les conseils ont sillonné le parcours de ce projet. Merci d'avoir apporté de nouvelles orientations à mes pistes de réflexion et collaboré à l'ouverture de mes horizons de recherche.

Merci également à toutes les personnes qui ont bien voulu participer à ce projet. Sans vos précieux témoignages, la réalisation de ce mémoire serait restée un rêve inachevé.

Je dois toute ma gratitude envers mon entourage qui a su calmer mes angoisses et faire évoluer ce document en prenant le temps de le lire et de le critiquer ou d'y participer. Un merci particulier à Stéphanie Benoît-Huneault, Véronique, Claudette, Yanick, à l'équipe du GEIRSO Philippe, Stéphanie, Jean-Philippe, Louise et Diane, et à mes camarades Martin, Andrée, Lise, Marie-Hélène et Pierre.

Finalement, merci à tous ceux et celles qui vont lire, analyser et reprendre ce travail pour faire progresser le débat.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	vi
RÉSUMÉ	vii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE ET ASPECTS THÉORIQUES DE LA RECHERCHE.....	4
1.1 Questions de recherche	6
1.2 L'articulation emploi-famille en question.....	9
1.3 Perspective utilisée.....	10
1.4 Cadre conceptuel.....	12
1.4.1 Le travail dans l'emploi	12
1.4.2 Rapports sociaux de sexe et division sexuelle du travail	14
1.4.3 Travail rémunéré, travail domestique : des activités de travail polarisées.....	15
1.4.3.1 L'évaluation des tâches du travailleur-libre et de la mère-conjointe-ménagère ...	15
1.4.3.2 Parents travailleurs : l'articulation des espaces de l'emploi et de la famille en question	18
CHAPITRE II	
PARENTS EN EMPLOI; ENJEUX SOCIAUX ET INDIVIDUELS DE L'ARTICULATION EMPLOI-FAMILLE.....	21
2.1 Évolution des cadres structurels de l'emploi	22
2.1.1 L'articulation emploi-famille en question.....	22
2.1.1.1 Point de vue syndical	23
2.1.1.2 Les politiques sociales	25
2.1.2 Effet des modifications structurelles de l'emploi.....	30
2.1.2.1 Le portrait des femmes en emploi.....	30

2.1.2.2	Portrait des parents en emploi.....	31
2.2	Facteurs individuels familiaux influençant la présence des parents en emploi.....	34
2.2.1	Modèles conjugaux	35
2.2.2	Modèles paternels	37

CHAPITRE III

ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES DE LA RECHERCHE		44
3.1	Méthodologie de la recherche	44
3.2	Méthode d'analyse	46
3.3	L'échantillon	47
3.4	Réalisation des entrevues	49

CHAPITRE IV

PRATIQUES DE L'ARTICULATION EMPLOI-FAMILLE		55
4.1	Portraits sociodémographiques	55
4.1.1	Les employés-es et leur conjoint-e.....	56
4.1.1.1	L'âge	56
4.1.1.2	Situation conjugale et familiale.....	56
4.1.1.3	Parcours professionnel	57
4.1.2	Les superviseures	58
4.1.2.1	Parcours professionnels	59
4.1.2.2	Description des équipes	59
4.2	Les mesures de l'articulation emploi-famille.....	63
4.2.1	Les congés parentaux	63
4.2.1.1	Le congé de paternité	64
4.2.1.2	Le congé de maternité	69
4.2.2	Les services de garde	71
4.2.3	La réduction des heures de travail.....	78
4.2.4	Le télétravail et la flexibilité des lieux de travail	82
4.2.5	Les aménagements du temps de travail et la reprise des heures non travaillées...	85
4.2.6	Les banques de congés.....	87

CHAPITRE V

MESURES INSTITUÉES ET PERMISSIONS AU CAS PAR CAS : LES INDIVIDUS DANS LA STRUCTURE	95
5.1 Individualité et informalité : Les demandes au cas par cas pour combler des besoins spécifiques.	96
5.1.1 L'influence des profils parentaux sur la participation au marché du travail	97
5.1.2 Les familles et leurs besoins	104
5.1.2 Gérer le travail et les ressources	113
5.2 Structures et formalité : De l'acquisition de droits à la lourdeur bureaucratique	119
CONCLUSION	124
ANNEXE A	
QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION DU/DE LA RÉPONDANT-E	131
ANNEXE B	
GRILLE D'ENTREVUE DES EMPLOYÉS-ES	137
ANNEXE C	
GRILLE D'ENTREVUE DES SUPERVISEURS-ES	140
BIBLIOGRAPHIE	143

LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
3.1	Résumé du cadre théorique et du modèle d'analyse	54
4.1	Données sociodémographiques des parents employés	61
4.2	Données sociodémographiques des superviseuses	62
4.3	Synthèse des stratégies d'articulation emploi-famille	91
5.1	Facteurs de la reconduction ou du dépassement de la division sexuelle du travail au regard des cas rencontrés	118

RÉSUMÉ

L'intention de cette recherche consiste à analyser, au travers des pratiques d'articulation emploi-famille mises de l'avant par des parents employés et des stratégies de gestion retrouvées dans leurs milieux de travail, les effets concourant à la reproduction ou au dépassement de la division sexuelle du travail. En s'appuyant sur une sociologie du travail combinée à une perspective d'analyse féministe, il est question de l'évaluation actuelle de la construction sociohistorique de la problématique de l'articulation entre les activités familiales/domestiques et les activités de travail rémunérées. L'analyse de six mesures d'articulation emploi-famille (congés parentaux, services de garde, réduction de la semaine de travail, télétravail ou flexibilité du lieu de travail, aménagement du temps de travail ou reprise des heures, banques de congé) au sein du département des technologies d'une TGE située à Montréal s'est soldée par la constatation de la préséance des aménagements entre les parents et de demandes traitées au cas par cas par les superviseurs-es. Les demandes formulées par les parents, tout comme les stratégies de gestion des ressources, sont consolidées autour de la réduction des effets du recours aux mesures d'articulation emploi-famille sur le rendement de l'équipe de travail. Les permissions octroyées visent principalement à minimiser les contraintes de gestion pour les superviseurs-es lors de demandes d'absences ponctuelles du milieu de travail en ayant recours, notamment, au travail intérimaire et au transfert des connaissances lorsque les employés-es doivent s'absenter pour une période plus longue. Par ailleurs, le regard que nous portons sur des mesures d'articulation emploi-famille utilisées spécifiquement par les hommes ainsi que les problèmes rencontrés par les parents lorsqu'ils font appel à un service de garde, contribue à documenter une réalité qui reste peu connue du point de vue qualitatif.

Mots clés : articulation emploi-famille, stratégies de gestion, parents, congés parentaux, services de garde, télétravail, réduction du temps de travail, division sexuelle du travail, rapports sociaux de sexe, travailleur-libre, conjointe-ménagère

INTRODUCTION

Depuis l'avènement de la modernité, marquée par la mise en place du capitalisme industriel, les activités de travail ont été compartimentées à l'intérieur de lieux et de temps spécifiques, soit ceux de l'emploi et du non-emploi. Appuyé sur le système patriarcal, l'occupation des espaces de l'emploi aura pour effet de départager de manière sexuée les activités qui feront l'objet d'une rétribution monétaire (nommées productives) des autres activités (nommées reproductives). Cette construction sociohistorique de la division sexuelle du travail viendra, dès lors, orienter la place occupée par les hommes et les femmes dans les différents espaces et temps sociaux jusqu'au moment où elle sera mise en lumière et critiquée par les différents mouvements féministes. Au fil des décennies, à partir du moment où la présence des femmes en emploi augmentera et que les hommes participeront plus activement aux tâches domestiques et familiales, les principes politiques et organisationnels sur lesquels repose la division des espaces et des lieux du travail seront réévalués pour refléter les demandes des parents en emploi. C'est dans cette optique que des politiques familiales et sociales seront intégrées pour favoriser l'implication professionnelle des femmes et que les entreprises réviseront leurs stratégies de gestion pour faciliter la présence des salariés-es à la fois en emploi et auprès de leur famille. Par contre, malgré l'évolution des mentalités, en ce qui a trait au partage sexué des tâches et des mutations des structures politiques et de l'emploi, la division sexuelle du travail persiste au XXI^e siècle.

Ce constat, de la reconduction de la division sexuelle du travail dans les pratiques et les représentations sociales portées par les actrices et acteurs sociaux, pose donc un problème quant aux stratégies préconisées pour assurer une répartition égalitaire des charges de travail entre les hommes et les femmes. Par le biais de cette recherche, nous cherchons à souligner les mécanismes susceptibles de concourir à la reconduction ou au dépassement de la division sexuelle du travail. Notre objectif est double. D'une part, nous abordons la question de l'évaluation des mesures structurelles permettant l'articulation emploi-famille, afin d'évaluer leur portée dans la vie des parents travailleurs ainsi que leur efficacité pour contrevenir à la

reconduction des rapports sociaux de sexe. D'autre part, nous analysons les pratiques et les représentations sociales individuelles d'un groupe de parents travailleurs et de leurs superviseuses.

Pour ce faire, nous avons premièrement creusé la littérature sociologique ayant trait à l'emploi, à laquelle nous avons combiné un ensemble conceptuel provenant des études féministes pour comprendre les dynamiques actuellement connues. À la suite de cette première démarche, nous avons opté pour une étude empirique exploratoire auprès de parents employés afin d'évaluer les stratégies d'articulation emploi-famille révélées par leurs pratiques. Nous avons donc interrogé quatre parents, un délégué syndical et six superviseuses provenant d'une très grande entreprise (TGE) syndiquée dont les bureaux sont situés à Montréal, pour obtenir leurs impressions quant aux mesures d'articulation emploi-famille disponibles dans leur entreprise ainsi que leur évaluation de leurs pratiques du partage sexué des tâches domestiques et familiales.

Les résultats obtenus sont présentés selon deux grands axes. Les chapitres un, deux et trois révèlent le cadre analytique, conceptuel et méthodologique sur lequel repose la recherche. Les chapitres suivants sont consacrés à la présentation et à l'analyse des résultats tirés de notre observation empirique.

Le chapitre un présente notre perspective de recherche, combinant à la fois sociologie du travail et perspective féministe. Il permet également de préciser le cadre conceptuel à la base de notre recherche, liant à la fois concepts et idéaux types guidant l'évolution des dynamiques sexuées du travail. Enfin, nous soulignons les constructions sociohistoriques qui encadrent les pratiques de travail, rémunérées ou non, afin de voir quelles sont leurs répercussions au travers des stratégies d'articulation emploi-famille, autant au niveau individuel que structurel.

Au chapitre suivant, nous présentons une revue de littérature ciblée à la fois autour des éléments structurels concourant à l'encadrement des pratiques d'articulation emploi-famille dans l'emploi que des éléments individuels marquant les pratiques et les représentations sociales des parents vis-à-vis de leur parcours familial et professionnel. Nous posons ainsi les assises de l'assimilation d'un vécu genré calqué sur la division sexuelle du travail, à la fois au niveau des mesures sociales différenciées selon le sexe et des conceptions

identitaires individuelles guidant les relations interpersonnelles conjugales.

Le troisième chapitre traite de la méthodologie utilisée dans le cours de cette recherche. Il sera question de la méthode, de la technique d'échantillonnage ainsi que du détail de l'échantillon, du déroulement des entretiens semi-dirigés et de la méthode d'analyse.

Au chapitre quatre, nous présentons les résultats de l'enquête empirique que nous avons effectuée. Nous dépeindrons six mesures ou ensemble de mesures se retrouvant à la fois dans les discours des parents employés et de leurs superviseuses, à savoir : les congés parentaux (paternité et maternité), les services de garde (publics et privés) la réduction de la semaine de travail, le télétravail ou la flexibilité liée au lieu de travail, les aménagements du temps de travail dans une journée ou la reprise des heures non travaillées et les banques de congés pour raisons familiales ou pour maladie. Nous verrons que les stratégies préconisées par les parents visent à minimiser l'impact qu'elles ont dans leur emploi, alors que la gestion des permissions accordées par les superviseuses repose sur l'impératif de rendement du travail, tout en assurant un traitement juste ou équitable envers les membres de l'équipe.

Finalement, nous revenons sur ces résultats au dernier chapitre afin de mieux circonscrire l'interaction entre les phénomènes individuels et les mesures structurelles à la base du recours aux mesures d'articulation emploi-famille, et de déterminer comment est reconduite ou dépassée la division sexuelle du travail à travers les mesures considérées. Une attention particulière sera portée envers les représentations sociales de la division sexuelle du travail et des pratiques mises en place lors de situations particulières, telle que la monoparentalité. Nous verrons également que le primat accordé aux aménagements informels comme mesures d'articulation emploi-famille risque d'accroître les disparités de traitement que comporte le recours à des solutions individualisées de la part des superviseuses.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE ET ASPECTS THÉORIQUES DE LA RECHERCHE

La prise en considération de la situation actuelle des parents en emploi, et plus spécifiquement de celle des femmes, révèle la présence d'écarts de nature économique et spatiale des personnes présentes sur le marché du travail ce qui se répercute plus globalement et durablement¹ sur la qualité de vie des individus. Afin de mettre en perspective les connaissances récemment développées dans le champ de la sociologie du travail au sujet de l'articulation emploi-famille, nous avons mené une recherche exploratoire s'inscrivant dans le domaine des études féministes. Pour ce faire, nous avons ciblé le concept de travail dans la littérature sociologique afin de le situer dans un cadre historique et social spécifique. L'intérêt de cette démarche sociologique se situe dans la définition et la redéfinition d'un concept dans sa mouvance à l'intérieur de l'organisation sociale pour évaluer les différents visages d'un même phénomène. Dans la réflexion que nous proposons ici, l'isolement du concept de travail nous a amenée à préciser notre objet d'étude autour du concept de la division sexuelle du travail, compris dans l'interrelation des systèmes capitaliste et patriarcal. Plutôt que de mettre l'accent sur les conditions d'apparition de ces phénomènes sociologiques, ne pouvant expliquer adéquatement la persistance de leurs manifestations actuelles (Delphy, 2009a), nous proposons de réévaluer la conceptualisation historique d'un espace de travail rémunéré (l'emploi) et un espace hors travail ne détenant pas de valeur

¹ Les écarts de nature économique infèrent sur le niveau de pauvreté des familles, sur la possibilité d'accéder aux études supérieures, la possibilité de cotiser à un fond de retraite...; les écarts de nature spatiale (présence dans l'emploi) infèrent sur l'évaluation des compétences, sur la désuétude du niveau de qualification, sur les évaluations du rendement de l'employé-e, sur l'ancienneté permettant l'évolution des personnes dans le marché interne.... Initiant alors un retour vers les conséquences de nature économique.

monétaire.

La pertinence d'une telle démarche consiste à questionner le vécu des parents travailleurs et les stratégies de gestion mises de l'avant par leurs superviseurs-es pour décrire les pratiques d'articulation emploi-famille dans un milieu de travail syndiqué. L'analyse des cas provenant du milieu des nouvelles technologies permet de vérifier de quelle manière les outils technologiques dont disposent les milieux de travail entrent en compte dans la problématique de l'articulation emploi-famille. Nous ciblons donc les pratiques sexuées de la division du travail vis-à-vis des nouveaux espaces de travail ainsi créés par la technologie (télétravail). Par ailleurs, le regard que nous portons sur des mesures d'articulation emploi-famille utilisées spécifiquement par les hommes (congé de paternité, prise de congé pour raisons familiales, réduction de la semaine de travail ou aménagement du temps de travail) ainsi que les problèmes rencontrés par les parents lorsqu'ils font appel à un service de garde, contribue à documenter une réalité qui reste peu connue du point de vue qualitatif. Bien que notre démarche s'appuie sur des études récentes donnant la parole aux parents quant à leurs aménagements domestiques et familiaux au niveau personnel, nous proposons d'ouvrir le débat en incluant le point de vue des superviseurs-es quant à la gestion au cas par cas des demandes visant l'articulation emploi-famille de leurs employés-es. Sur ce dernier aspect, notre contribution peut initier des discussions sur la minimisation des contraintes de gestion pour les superviseurs-es lors de demandes d'absences ponctuelles du milieu de travail ainsi que sur le recours au travail intérimaire et le transfert des connaissances lorsque les employés-es doivent s'absenter pour une période plus longue.

Au cours de ce chapitre, nous traiterons de notre stratégie d'investigation. Nous aborderons les questions sur lesquelles repose la recherche, l'objet de la recherche suivi de la perspective théorique utilisée. Nous compléterons par la présentation du cadre conceptuel qui nous permettra de dresser le portrait de la situation des parents travailleurs et de la problématique de l'articulation emploi-famille.

1.1 Questions de recherche

L'interrogation qui fut à l'origine de notre démarche questionnait les mécanismes derrière le constat de la disparité qui marque l'occupation des espaces sociaux par les hommes et les femmes. Nos premières intuitions nous ont dirigée vers l'évaluation des activités de travail, dans la mesure où elles représentent, selon nous, la base matérielle des rapports sociaux². C'est dans cette optique que nous avons déconstruit notre démarche de recherche autour de la mouvance de l'organisation du travail au travers de la réaffirmation des rapports sociaux de sexe³. Ainsi, nous avons pris pour assise l'emploi pour nous diriger vers le travail des parents, l'articulation entre les sphères de l'emploi et de la famille, pour enfin cibler les facteurs qui influencent l'occupation des espaces sociaux au regard de la variable sexe.

En cherchant à déterminer empiriquement comment se reconstruit la division sexuelle des activités de travail, nous nous sommes dirigées vers l'observation de pratiques d'articulation emploi-famille au sein d'une entreprise montréalaise spécialisée dans le domaine de la communication et des médias. Dans l'élaboration de notre problématique, nous avons formulé une question de recherche ayant une portée assez large, à savoir : *comment se matérialisent les éléments concourant à la reproduction et au maintien de la division sexuelle du travail, au niveau structurel et au niveau individuel?* Toutefois, a posteriori, nous avons dû rediriger ce questionnement vu les difficultés rencontrées pour cerner la coproduction des rapports sociaux de sexe au cours de l'étude de terrain. La démarche plutôt inductive qui s'en suivit alors, permit de cibler notre attention principalement sur les stratégies de gestion mises de l'avant par les superviseuses vis-à-vis de l'absence des parents pour des raisons familiales ou de leurs demandes visant la réduction de leur temps de travail ainsi que sur les difficultés vécues par les parents travailleurs quant à l'obtention d'une place en service de garde. Nous

² Nous parlons ici plus généralement des rapports sociaux pour traduire la compartimentation des activités de travail qui sont exécutées en continuum dans l'espace et dans le temps à chaque jour, autour des caractéristiques des individus (âge, sexe, origine ethnique, classe sociale...).

³ Les rapports sociaux de sexe sont également mobiles. Mais leur réaffirmation tient du fait qu'ils sont redessinés pour être maintenus (classement et hiérarchisation sur la base du sexe biologique) et non redessinés pour être dépassés (disparition des rapports de pouvoir entre les individus sexués sur une base biologique).

proposerons donc deux axes centraux à la recherche.

D'abord, pour comprendre la disponibilité des parents pour exercer une activité salariée, il faut préalablement observer les interactions entre les membres du couple. À cet égard, rappelons que le temps consacré à l'occupation d'un emploi sur le marché est intimement lié au temps qui est dégagé de la production domestique et familiale (Lemay, 2003; Lavallée, 2002; Puech, 2005; Silvera, 2005; Tremblay, 2000, 2002, 2005, 2009; Descarries 2005, 2009; Roy, 2009, etc.), lui-même élaboré selon les principes de la division sexuelle du travail. La coopération nécessaire entre les parents pour assurer leur disponibilité pour leurs activités professionnelles (bisalariat) reste toutefois balisée par des représentations de pratiques sexuées. Ces dernières ancrent les hommes et les femmes dans des positions spécifiques (Surprenant, 2005; Benoît, 2006). Pour illustrer cet aspect dans notre recherche, nous avons posé la question suivante : *comment les aménagements individuels entre les parents influencent-ils la division sexuelle du travail?* À la lumière des données recueillies lors de l'enquête de terrain, nous avons pu préciser cette première interrogation à l'aide de sous-questions. *Quels sont ces aménagements individuels? Comment les parents en arrivent-ils à ces aménagements? Ces aménagements sont-ils réévalués avec le temps? Comment se produit cette réévaluation?* Ces questions, à portée plus individuelle, ont été traitées lors de nos entretiens. Toutefois, vu le faible nombre de répondants-es, nous ne sommes pas en mesure de dresser un portrait suffisamment détaillé de cette réalité. Nous passerons donc plus rapidement sur ces aspects qui seront traités plus en détails dans la revue de littérature au chapitre suivant. En outre, lors de l'élaboration de nos résultats, nous reviendrons sur les données recueillies dans les fiches sociodémographiques afin d'ajouter à la description des dynamiques conjugales derrière le partage des temps de travail rémunéré et non rémunéré.

En lien avec le premier axe de recherche, un second fut abordé pour traiter des relations interindividuelles sur le milieu de travail. Cette interrogation pourrait se résumer de la manière suivante : *Les aménagements individuels entre les employés-es et leurs supérieurs-es immédiats-es viennent-ils influencer la division des tâches fondée sur une base sexuée retrouvée au niveau familial?* Élaborée à la fois dans nos entretiens avec les employés-es et ceux menés auprès des supérieurs-es, nous avons cherché à isoler

l'appréciation des relations interpersonnelles qu'ont les salariés-es entre eux, autant au niveau vertical (employé-e/superviseure) qu'au niveau horizontal (entre collègues). Ceci nous a permis de dégager des conclusions touchant l'ambiance de travail. En ce qui concerne les superviseures, nous avons poussé l'analyse vers l'élaboration de stratégies de gestion vis-à-vis des valeurs personnelles associées au travail. Nous avons ainsi pu dégager un lien entre la philosophie de gestion des ressources humaines et de la gestion du travail en fonction de leur perception du rôle de l'entreprise dans la problématique de l'articulation emploi-famille.

Par ailleurs, au regard des nombreuses études qui établissent le lien entre les charges domestiques et familiales et l'investissement professionnel des parents, nous tenterons de vérifier l'influence du positionnement social des parents sur les stratégies d'articulation emploi-famille. Nous chercherons donc voir comment interviennent les facteurs (a) niveau de scolarité, (b) ancienneté au sein de l'entreprise et (c) années comptabilisées sur le marché du travail pour expliquer l'apport des moyens financiers dont disposent les individus pour externaliser les tâches liées à la sphère domestique (service de garde, aide aux devoirs, aide ménagère, restauration/aide-cuisinière) vis-à-vis des stratégies qu'ils mettent de l'avant pour occuper un travail rémunéré, ou pour créer un climat égalitaire face aux obligations domestiques. Nous supposons également que l'arrivée de la génération Y ⁴ dans l'emploi modifie le rapport qu'ont les salariés-es envers leurs emplois. Ainsi, nous tenterons de valider de quelle manière les plus jeunes, contrairement à leurs aînés, réfèrent moins à leur carrière en terme de projet de vie et formulent plus aisément des demandes visant notamment des aménagements de temps, et ce, avec ou sans enfant. En effet, des études (Tremblay, 2008; ISQ, 2007) font le constat de demandes d'aménagement flexible du temps de travail par les plus jeunes afin de leur permettre de juxtaposer des activités auxquelles ils sont attachés, tout en occupant un travail rémunéré. Du côté des parents, et particulièrement pour ceux ayant de jeunes enfants, les aménagements du temps de travail permettent de diminuer la pression de la combinaison de leurs rôles parental et professionnel.

⁴ Personnes nées entre le début des années 1980 et la fin du siècle dernier.

1.2 L'articulation emploi-famille en question

Notre recherche est orientée sur la notion «d'articulation» entre le travail rémunéré et l'espace familial, plutôt que sur celle de conciliation. En optant pour ce terme, nous désirons souligner la dimension systémique du problème de l'articulation emploi-famille plutôt que de référer au pôle individualisé (et conjugué au féminin) du phénomène. Ce faisant, il est plus aisé de comprendre le recouvrement à la fois des dimensions économique, sociale, culturelle et politique sous-tendues dans le problème. Ce concept nous renvoie à la nécessité de mobiliser toutes les actrices et les acteurs sociaux puisqu'il cible l'ensemble des processus structurels organisant les trajectoires professionnelles et familiales des hommes et des femmes. Tel que le soulignent Francine Descarries et Christine Corbeil (1996, cité dans Descarries et Corbeil 2002 : 467), le concept d'«articulation» cible

«l'ensemble des processus de structuration et d'organisation qui prennent place dans les univers domestique et professionnel et qui concourent, dans leur interrelation et leur recouvrement, à la production et à la reconduction des conditions sociales dans lesquelles s'actualisent les trajectoires de vie des parents travailleurs, et plus particulièrement, dans le contexte actuel, celle des mères en emploi.»

Comme nous le verrons lors de l'élaboration du cadre conceptuel, la rémunération des activités de travail produisant des biens et des services obéit principalement à deux critères (subjectifs). Pour être monnayé, le travail doit (1) être accompli dans un espace reconnu comme étant productif, et (2) détenir la valeur d'échange qui lui est conférée par le système économique. En conséquence, les mêmes tâches exécutées dans des endroits différents n'obtiennent pas la même valeur. C'est le cas, notamment, des services de garde et d'éducation des enfants d'âge préscolaire exécutée au sein du foyer familial ou par recours à des services privés ou publics. Par ailleurs, la comptabilisation de l'échange de services relève de la catégorisation de l'individu responsable de ces services. Encore une fois, le travail exécuté par sollicitude maternelle ne peut être échangé au même titre qu'un travail exécuté par un tiers. Dès que ce travail est échangé sur le marché, il doit être monnayé tel que prescrit dans le système économique. L'exemple de la prise en charge des tâches domestiques par un membre de la famille (qu'il soit proche ou élargi) ou par un tiers embauché pour y pallier est particulièrement représentatif.

Compte-tenu de la dimension économique qui intervient dans l'évaluation du travail, nous considérons que le fait de parler de la corrélation travail-famille revient à formuler un certain pléonasme⁵, dans la mesure où le milieu familial comprend également sa part d'activités de travail. La notion d'articulation emploi-famille à laquelle nous référons, cherche donc à traduire spécifiquement l'interrelation entre le milieu familial et le milieu de travail rémunéré. En laissant volontairement de côté les aspects liés aux loisirs, aux sports ou à toute autre activité n'étant pas comprise dans les dimensions de travail familial ou de travail rémunéré, notre recherche n'est pas orientée sur la problématique de l'articulation des temps sociaux, mais bien sur celle de l'articulation emploi-famille.

1.3 Perspective utilisée

Pour aborder la question des pratiques concourant à la présence des parents à la fois sur le marché du travail et auprès de leurs enfants, nous combinons des notions développées dans le champ de la sociologie du travail et dans celui de l'analyse féministe. Plus précisément, nous estimons que pour comprendre la dynamique sexuée guidant le recouvrement et l'interrelation⁶ des phénomènes touchant la problématique de l'articulation emploi-famille, il est essentiel de recourir à une sociologie des rapports sociaux de sexe. Tel que le soulignent Anne-Marie Daune-Richard et Anne-Marie Devreux (1992 :7) «toute sociologie qui manquerait d'aborder la dimension sexuée des processus sociaux serait vouée à n'offrir qu'une vue partielle, non ancrée dans la réalité et sa complexité, une vue par conséquent erronée du développement d'une société.» La notion de *transversalité* des rapports sociaux de sexe qu'elles évoquent permet en effet de tenir compte de la présence et de l'influence spécifique de ces rapports sociaux sur l'ensemble des espaces dans lesquels ils se retrouvent. Ainsi, l'analyse de leur présence, à différents niveaux, nous éclaire sur notre capacité à comprendre les discriminations qu'ils fondent.

⁵ Cette formulation est également préconisée par d'autres chercheurs-es dont Diane-Gabrielle Tremblay «Le soutien organisationnel et l'articulation emploi-famille » dans le cadre du Colloque *Articulation travail-famille-études-vie personnelle : une approche féministe*, du 22 octobre 2010

⁶ Par recouvrement et interrelation, nous entendons la multiplicité des stratégies mises en place par les actrices et acteurs sociaux entre eux et envers leur milieu sociopolitique, en lien avec leurs représentations sociales, ainsi que la pluralité des effets qu'ils contribuent à structurer dans les espaces et temps sociaux.

Par ailleurs, pour mieux saisir la co-production des rapports sociaux fondés sur les différents facteurs de division et de hiérarchie (classe, sexe, race/ethnie, âge, etc.), nous apporterons une attention particulière au recouvrement de ces derniers et à leur co-construction. Danielle Kergoat (2005 : 96) utilise la notion de *consubstantialité* pour désigner «l'interdépendance des rapports sociaux dont aucun ne peut à lui seul déterminer le champ qu'il contribue à structurer». Enchevêtrés, les rapports sociaux doivent, néanmoins, être appréhendés par le biais d'une opération sociologique permettant de démêler l'apport de chacun d'entre eux et leurs effets spécifiques et spécifiant sur les autres. Il s'agit donc de faire preuve d'une rigueur méthodique dans l'analyse des représentations sociales et des pratiques sociales afin de dégager efficacement les effets spécifiques de chacun des rapports sociaux mis en cause sur les pratiques des acteurs et des actrices. En d'autres termes, il faut isoler ces effets aux fins d'analyse et de développement de stratégies de changement, tout en étant attentif à la dynamique de coproduction qui les rend interdépendants les uns des autres.

Il est toutefois utile de rappeler que les différentes perspectives féministes contemporaines ne sont pas orientées sur les mêmes problématiques et ne conçoivent pas nécessairement les inégalités entre les sexes en fonction des mêmes postulats. Ainsi, le mouvement des femmes au Québec s'avère pluriel autant sur le plan de son discours que de ses actions sociopolitiques. Il partage toutefois un objectif axé sur la reconstruction d'une société apte à garantir l'égalité des sexes (Descarries, 2003). Une égalité possible dans la mesure où les obstacles culturels et structurels à une participation égale des femmes à la vie sociale seraient abolis et les effets conjugués des ordres capitalistes et patriarcaux endigués.

Cette recherche s'inscrit dans le pôle radical du féminisme, puisqu'elle vise d'emblée à remonter à la source des rapports de pouvoir et d'oppression conjugués du capitalisme et du patriarcat afin, non seulement de mieux cerner les dynamiques de pouvoir toujours en action, mais encore d'agir sur elles. Sur la base de ce présupposé analytique, nous adhérons à l'idée, maintes fois démontrée, que les rapports inégalitaires observés entre les sexes ne découlent donc pas de la nature biologique des individus, mais sont bien le produit d'une construction sociale (mœurs, valeurs, socialisation, culture, éléments environnementaux) s'appuyant à tort sur des présupposés biologiques. Et puisqu'il s'agit de constructions sociales, ces rapports

sociaux de sexe peuvent donc être dépassés.

Enfin, selon nous, la sociologie (du travail et des rapports de sexe) offre un univers conceptuel et heuristique adéquat pour mener l'analyse de la répartition des activités de travail en fonction du sexe biologique. L'introduction d'une analyse en termes de rapports sociaux de sexe, et de leur double caractère transversal et consubstantiel, permettra de cerner les effets particuliers de la variable sexe dans le traitement de la question sous étude. Elle permettra également de mettre en lumière la dynamique de la co-construction des rapports sociaux de division et de hiérarchie (Kergoat, 2005).

1.4 Cadre conceptuel

Les concepts sur lesquels s'appuie cette recherche sont : le travail (en tant qu'activité rémunérée ou non), les rapports sociaux de sexe et la division sexuelle du travail. Nous référons également à deux idéaux-types sous-tendus dans l'élaboration de notre problématique, soit ceux du travailleur-libre et de la mère-conjointe-ménagère.

1.4.1 Le travail dans l'emploi

Dans notre effort de déconstruction de la mouvance sociohistorique de l'organisation du travail au travers de la réaffirmation des rapports sociaux de sexe, nous nous sommes d'abord penchée sur la notion de travail comprise dans l'emploi. Notre point de départ se situe au XIX^e siècle, moment où le système capitaliste industriel se pose en tant que système d'organisation de la production et de la société. Les pratiques et les valeurs culturelles propre à la modernité (Weber, 1964; Méda, 1998) ainsi que la concentration des moyens de production et des capitaux (Stroobants, 2007; Pinard, 1998) concourent à l'évolution de l'ère industrielle qui fait maintenant histoire. La distinction entre le travail et le capital qui s'effectue alors, en vertu d'une organisation et d'un contrôle des espaces et des temps de la production, suscite une fragmentation des tâches. Les tâches simplifiées par l'automatisation s'arriment avec le recours à une main-d'œuvre déqualifiée, interchangeable et dépourvue de statut. Ceci viendra, par ailleurs, justifier la faiblesse des salaires ouvriers. L'institution de cette division du travail sera alors prise en compte par le discours libéral sous les seuls

aspects de la production de valeur économique du travail considéré telle une marchandise (Pinard, 1998). L'évaluation de ce travail est assurée privément dans l'entreprise (et non par l'économie politique) et elle ne peut être comprise à l'extérieur du contrôle des espaces et des temps du travail. Ainsi, poser le travail dans le temps, c'est lui conférer une valeur puisque le temps permet de proposer une base comparative commune aux diverses quantités de travail qui sont comprises dans ce temps (Méda, 1998).

Outre le temps nécessaire à la production d'un travail, l'espace agit également comme indicateur de la détermination de la valeur du travail. La compartimentation des espaces sociaux préalablement marquée par le patriarcat⁷ représente une caractéristique structurelle pertinente pour déterminer les lieux dits productifs par rapport à ceux assurant la reproduction humaine. Ainsi, la distinction des lieux et des moments de la production permet la classification des activités détenant une valeur marchande (celles produites à l'usine), vis-à-vis de celles ne présentant pas les caractéristiques du travail quantifiable, alors nommées services (Méda, 1998).

En bref, la détermination de la valeur du travail est inhérente à sa définition. Seul le travail productif, celui qui produit de la richesse telle que définie par l'économie politique, est considéré comme un travail. En d'autres termes, la conceptualisation (capitaliste et patriarcale) du travail ne relève pas de ses qualités intrinsèques (fatigue/effort, l'objet de l'activité, procédé par laquelle est effectuée une activité), mais de sa capacité à produire des richesses en fonction de l'échange dans un système économique construit parallèlement au marché du travail. Ainsi, l'analyse critique de l'influence de la variable «sexe» dans la division des activités de travail permet à la fois de comprendre l'inégale distribution des individus dans l'infrastructure du travail (Marry 1998 dans Stroobants, 2007) tout en affinant l'analyse des rapports sociaux de sexe autour de la valeur des espaces et des temps du travail ayant pour corrolaire la construction des identités masculine et féminine.

⁷ Système de subordination des femmes aux hommes (Delphy 2009a :19).

1.4.2 Rapports sociaux de sexe et division sexuelle du travail

Selon Danièle Kergoat (2004), les hommes et les femmes, en tant que groupes sociaux différenciés, ségrégés et hiérarchisés, sont engagés dans un rapport social spécifique : le rapport social de sexe. Ce dernier possède une base matérielle, le travail divisé entre les sexes ou la division sexuelle du travail. Cette forme de division sociale du travail est modulée historiquement (temps) et socialement (espace). Elle assigne une place prioritaire aux hommes dans les activités dites productives, c'est-à-dire celles ayant une valeur ajoutée dans l'espace social public, et une place prioritaire aux femmes envers les activités de reproduction de l'humain. Dans la proposition de Kergoat (2004 : 39-40), les «rapports sociaux de sexe et (la) division sexuelle du travail sont deux termes indissociables et qui forment épistémologiquement système; la division sexuelle du travail a le statut d'enjeu des rapports sociaux de sexe».

Bien que la définition et l'utilisation du concept de division sexuelle du travail permettent de qualifier les activités effectuées au sein des sphères professionnelles et domestiques, tout en manifestant les liens qui les unissent, la référence première demeure le concept de travail et son contenu. Ainsi, les analyses de la division sexuelle du travail ciblent les problèmes de déqualification et de surqualification, d'organisation, de modalité/conditions de travail féminin, de répartition sexuée des tâches (mixité ou non), des métiers et des fonctions, mais surtout de hiérarchie entre travail féminin et travail masculin. Tel que nous le rappelle Christine Delphy (2009b : 55), la hiérarchisation des espaces et des fonctions occupées par les femmes, élaborée selon le principe de la division sexuelle du travail, agit dans le patriarcat comme une «oppression commune, spécifique et principale des femmes». Elle concerne toutes les femmes vivant en union conjugale et se traduit par la contrainte spécifiquement féminine de fournir du travail non rémunéré. Elle détermine également la place sociale particulière que les femmes détiennent dans l'emploi, calquée sur la dévaluation du travail exécuté au niveau domestique. En bref, la division sexuelle du travail propose toujours une valeur ajoutée au travail des hommes par rapport à celui des femmes, et ce, dans toutes les sphères sociales.

1.4.3 Travail rémunéré, travail domestique : des activités de travail polarisées

Une lecture féministe du concept de *travailleur-libre*, formulée dans l'essai de Monique Haicault (1980), et repris par Vandelac et Gauthier (1988 :53-55), illustre comment la séparation des temps et des espaces, opérée par l'organisation capitaliste du travail, permet d'inscrire certaines activités de travail dans le rapport salarial et d'en exclure d'autres. Cette division sociale créée sur la base du sexe donne lieu à la double conception du *travailleur-libre* et du *travail domestique*. Cette conceptualisation permet de rendre visible l'interdépendance entre les pôles rémunérés et non rémunérés de l'activité de travail.

1.4.3.1 L'évaluation des tâches du travailleur-libre et de la mère-conjointe-ménagère

Tel que Vandelac et Gauthier le soulèvent, au sein de l'organisation capitaliste industrielle, la vente de la force de travail ne peut s'exécuter que dans les espaces et les temps particuliers où elle sera comptabilisée. Le dégagement de ce temps des autres rapports de production devait s'appuyer sur des caractéristiques physiques et psychologiques précises pour se concrétiser. La vente de la force de travail du travailleur-libre doit lui permettre de consommer les biens et les services nécessaires au prix du marché. En contrepartie à son investissement dans l'usine, il possède une autorité conférée par son pouvoir économique et détient la capacité de jouir d'un temps et d'un espace de repos compensant pour la dureté de sa journée de travail. Enfin, il doit être disponible et fidèle au travail afin de pallier à la dépendance financière et affective de sa famille, lieu privilégié de la reproduction des rapports sociaux de classe et de sexe. En bref, le dégagement du travailleur-libre des rapports de production non-rémunérés n'est rendu possible que par la prise en charge gratuite de la production dite domestique par une tierce personne, généralement la conjointe. Cette division de l'espace et du temps, institutionnalisée à travers la culture et la pratique du mariage, a pour double effet de conditionner, au travers le temps, le confinement d'une partie des femmes au foyer et de définir le marché du travail autour d'un travailleur ayant des caractéristiques essentiellement masculines.

L'assignation des femmes au travail domestique est de fait liée au concept même de travailleur-libre. Elle sert à combler la prise en charge des rapports de production qui ne sont

pas compris dans les activités rémunérées. L'analyse socio-historique de Katherine Blunden (1982 dans Vandelac et Gauthier 1988 :48-51), apporte un éclairage intéressant pour comprendre de manière contextuelle la notion de «choix» souvent utilisée pour justifier la division sociale du travail sur une base sexuée.

Rappelons que l'institutionnalisation de l'organisation capitaliste de la société s'appuie sur le cloisonnement des temps et des espaces sociaux sur la base de l'appartenance à un groupe de sexe spécifique auquel sont attribuées des activités de travail et une rémunération spécifique. Sous-payées pour exécuter un travail pénible dans les manufactures, puisque leur salaire était conçu comme un salaire d'appoint, les femmes de l'époque industrielle voient le repli dans l'espace domestique comme une certaine libération. Ces femmes des classes laborieuses, portées par une nouvelle doxa (Haicault, 1993) d'amour conjugal romantique, n'hésitèrent pas à se replier sur un modèle de type pourvoyeur-ménagère, qui entérine leur exclusion massive du marché du travail au cours des années suivantes. Par corollaire, les activités domestiques, pourtant salariées dans les couches aisées, se voient de moins en moins assignées une valeur économique au fur et à mesure où l'assignation des femmes à l'univers domestique devient la norme et leur participation au marché du travail l'exception. Ces gestes du quotidien, dorénavant compris comme des gestes de sollicitude et d'amour conjugal et maternel, se voient, du coup, privés de valeur marchande et deviennent par le fait même invisibles. Ainsi, l'idée d'un «choix» que feraient les femmes de s'investir dans la sphère domestique apparaît directement tributaire des besoins de l'organisation du travail et de l'apparition d'un ethos maternel et conjugal qui prend place parallèlement à leur désir d'autonomie comblé par l'occupation d'un emploi. Une telle conception du travail est un terrain fertile pour l'exploitation de la main-d'œuvre féminine et sa concentration dans les places et positions les plus basses de l'univers du travail salarié.

Au fil des années, le «choix» de l'investissement domestique des femmes s'inscrit dans l'élaboration du modèle pourvoyeur-ménagère, dont l'apogée caractérise les trente glorieuses. Au Québec, les femmes exclues du marché du travail, sauf pour les plus défavorisées, s'y inscriront progressivement à partir des années 1960-70 alors que l'emploi, en quête de flexibilité et d'une main-d'œuvre apte à combler les emplois générés par la

bureaucratisation des entreprises et des fonctions publiques, se restructure sous de nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT). La recomposition des tâches qui s'effectue alors alimente la division verticale et horizontale du travail dorénavant fondée sur la qualification et la compétence d'employés-es interchangeables. La fragmentation du personnel de production qui s'impose à ce moment provoque un clivage de la main-d'œuvre. Un noyau stratégique d'opérateurs polyvalents et interchangeables est préservé, alors qu'une masse d'ouvriers et d'ouvrières sous-traitante ou intérimaire dépourvue de statuts lui est périphérique (Stroobants, 2007; Tremblay, 2002, 2008). Les femmes, dont les compétences ont été naturalisées eu égard à leur statut maternel (Stroobants, 2007; Tremblay 2002, Vandelac et Gauthier, 1988) deviennent des candidates de premier choix pour occuper ces emplois nouvellement introduits dans le marché du travail et dont la régulation proposée au noyau interne ne leur est pas accordée. Par le biais de la salarisation de cette main-d'œuvre rémunérée à bon marché, en autant que leurs compétences soient dévaluées puisque considérées comme le prolongement «naturel» des activités de soin prise en charge gratuitement par les femmes à qui l'on confie les tâches laissées de côté par les hommes, il y a introduction d'une «réduction des salaires, des horaires de travail, des possibilités de promotion, du taux de syndicalisation, etc.» (Vandelac et Gauthier, 1988 : 33). Ainsi, les femmes se sont inscrites dans le modèle de l'emploi stable, généralement à titre de main-d'œuvre d'appoint (ou de réserve), notamment avec l'accroissement de la bureaucratisation. Bien que l'inscription massive des femmes dans les activités rémunérées marque un gain majeur en termes de leur autonomie financière, cette apparente égalisation de participation en emploi trouve difficilement écho au niveau de la rémunération et de l'univers législatif toujours calqué sur le modèle masculin de l'emploi stable et de l'échelle salariale masculine.

Si les modalités d'insertion des femmes sur le marché du travail suivent une logique déterminée par la vision traditionnelle de la division sexuelle du travail, certains facteurs ont toutefois favorisé leur inscription durable sur le marché du travail. La forte croissance du marché du travail liée au développement du secteur des services a permis d'inscrire des activités produites à l'extérieur du marché (activités reproductives) dans l'économie formelle (Angeloff, 2005), ce qui a, par corollaire, engendré une concentration des femmes dans certains métiers (Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada (RHDCC), 2010).

1.4.3.2 Parents travailleurs : l'articulation des espaces de l'emploi et de la famille en question

De ce qui précède, nous postulons que la division sexuée des espaces et des temps de travail découlent de l'acculturation des individus sexués vers un idéal-type sexué (homme ou femme). Cette dernière agit en tant que construction sociohistorique qui permet la séparation des temps et des espaces sociaux par le biais de l'activité de travail et conforte la division sexuelle du travail comme mode d'organisation du travail. Si historiquement ces deux idéaux-types se sont constitués de manière antagonique, et connaît son apogée dans le modèle pourvoyeur-ménagère, ils se doivent aujourd'hui d'être revisités au regard des changements socioculturels brouillant les frontières exclusives de la division sexuelle du travail, mais aussi les repères de division sur lesquels s'appuyaient ces idéaux. En effet, dans la mesure où les deux parents sont appelés à intégrer le marché du travail pour se maintenir hors de la pauvreté, où des femmes sans conjoint doivent subvenir aux besoins de leurs enfants et où les pères désirent s'investir plus activement auprès de leurs enfants, la redéfinition de la base de l'organisation des espaces et des temps sociaux sur le modèle de la dichotomie sexuelle fait émerger l'idéal-type du/de la travailleur-libre-conjointe-ménagère. Selon nous, la définition de ce nouvel idéal type s'inscrit dans la continuité des revendications féministes radicales de la deuxième vague. Faisant suite aux revendications jusqu'alors portées par les groupes de femmes dans les années 1960, ces féministes ont cherché à arrimer l'égalité de fait à l'égalité de droits par l'instigation d'un modèle réclamant que les hommes et les femmes puissent cumuler divers rôles sociaux, sans égard à leur appartenance sexuelle. Leur démarche radicale⁸ a consisté à cibler la source de l'oppression, le système patriarcal, agissant derrière les pratiques et les représentations sociales de la vie publique et de la vie privée. En clamant que le «privé est politique» ce sont leurs revendications qui ont permis de matérialiser le développement des services de garde, les programmes d'aide à l'emploi des femmes et les contributions financières aux familles qui ont fortement participé à l'intégration des mères-travailleuses à temps plein au sein de la main-d'œuvre québécoise. Cette participation des femmes au marché du travail est largement reconnue comme un facteur déterminant des modifications observées au niveau de la

⁸ Qui cherche à la racine d'un phénomène pour en expliquer ses effets.

participation des pères dans le domestique. Il est donc possible d'envisager qu'elle agit comme facteur la réassignation des idéaux-type aux individus sexués.

Puisque cette réévaluation des catégories de sexe, sous la forme de l'assignation à un ou aux deux idéaux-types, se retrouve à la base de notre conceptualisation du rapport au temps de travail rémunéré et familial/domestique, notre contribution sera particulièrement sensible aux modalités selon lesquelles les hommes et les femmes arrivent ou n'arrivent pas à dépasser la division du travail à la base de ces idéaux-types sexués. En conséquence, notre démarche sera novatrice dans la mesure où elle cherchera à comprendre comment les pratiques et les justifications sexuées font obstacle au cumul des rôles sociaux associé à l'idéal-type du travailleur-libre-conjointe-ménagère. Ce nouvel idéal, que nous questionnerons à la lumière des résultats obtenus suite à notre démarche terrain sera défini au regard du parallèle entre les différentes stratégies d'articulation emploi-famille des actrices et des acteurs sociaux et de leur identification sexuée.

**

Dans ce chapitre, nous avons présenté la problématique et le modèle analytique sur lequel s'appuie la présente recherche. Nous avons posé les deux grands axes de recherche auxquels notre étude empirique tentera de répondre. Nous avons également élaboré notre perspective de recherche, combinant à la fois sociologie du travail et perspective féministe, puis nous avons établi le cadre conceptuel à la base de notre recherche, liant à la fois concepts et idéaux types guidant l'évolution des dynamiques sexuées du travail.

Pour l'essentiel, nous posons qu'un ensemble de constructions sociohistoriques encadrent les pratiques de travail, qu'elles soient rémunérées ou non, et que leurs effets se répercutent autant sur les stratégies d'articulation emploi-famille utilisées par les parents et celles encadrées par les superviseurs-es. C'est dans cette optique que nous avons misé sur le concept d'articulation emploi-famille, au détriment de celui de la conciliation travail-famille, pour traiter de manière systémique des stratégies adoptées par les parents quant au partage de leurs activités de travail dans le temps et dans l'espace. Ainsi, en abordant leurs parcours, nous croyons pouvoir mettre à jour certains processus qui structurent leurs trajectoires

professionnelles et familiales auxquelles nous ajoutons quelques précisions quant à la détermination de la valeur du travail. Rappelons que cette dernière se fait par correspondance avec les espaces et les temps dits productifs, qui rend possible sa comptabilisation, de celle ne trouvant pas d'équivalent dans le marché économique. Ainsi, l'analyse critique de l'influence de la variable «sexe» dans la division des activités de travail permet d'élargir notre regard de l'analyse des rapports sociaux de sexe autour de la valeur des espaces et des temps du travail ayant pour corrolaire la construction des identités masculine et féminine.

En outre, les notions de *transversalité* et de *consubstantialité* des rapports sociaux que nous avons évoquées illustrent notre désir de mettre en lumière la complexité des rapports sociaux de sexe. Il n'y a pas de frontière spatio-temporelle aux rapports inégalitaires entre les sexes qui contribuent à structurer l'organisation sociale humaine telle que nous la connaissons ici aujourd'hui. Ces rapports se meuvent entre les époques et les sociétés, mais ils ont en commun une division et une hiérarchisation entre les hommes et les femmes ayant pour effet leur sur/sous-représentation dans les milieux de l'emploi, politique, domestique, etc. Plus concrètement, les conséquences de la *transversalité* des rapports sociaux de sexe se mesurent (notamment) par les divergences de salaires et des montants voués à l'épargne et à la retraite (et parallèlement au niveau d'endettement), par l'inégalité du nombre d'heures consacrées aux soins de la famille et aux tâches domestiques et à l'implication différentes des hommes et des femmes à la vie politique, et j'en passe. Parallèlement, vu leur caractère *consustantiel*, les rapports sociaux de sexe se conjuguent à d'autres dynamiques de division et de hiérarchie qui sont observables dans la société : l'âge, l'origine ethnique/racisation, la classe économique, la religion, l'orientation sexuelle... Même s'ils ne nous affectent pas tous et toutes de la même manière, ces rapports s'entremêlent et s'additionnent pour former un ensemble de discriminations qui agissent en alternance à différents niveaux d'intensité, formant ainsi les combinaisons complexes qui s'illustrent au plan individuel.

Enfin, afin de mieux cerner les enjeux individuels et sociaux qui agissent dans l'articulation entre l'emploi et la famille, nous proposerons dans le prochain chapitre de faire le pont entre les mesures sociales et politiques qui visent à améliorer les conditions d'exercice de l'articulation emploi-famille et l'influence de l'assimilation à un rôle sexué dans le partage des temps de travail entre les parents.

CHAPITRE II

PARENTS EN EMPLOI; ENJEUX SOCIAUX ET INDIVIDUELS DE L'ARTICULATION EMPLOI-FAMILLE

Afin de comprendre les dynamiques en jeu dans l'articulation des temps et des espaces consacrés au travail rémunéré et ceux dédiés aux activités familiales et domestiques, nous mettons ici l'accent sur l'interaction qui prend place entre les actrices et les acteurs sociaux et les structures dans lesquelles ils et elles sont inscrits-es. En effet, dans la mesure où l'organisation du travail est fondée sur le modèle du travailleur-libre disponible pour vendre sa force de travail (Vandelac et Gauthier, 1988; Pinard, 1998), le temps consacré aux responsabilités domestiques et familiales limite la disponibilité de l'employé-e pour exécuter des activités rémunérées. L'analyse de la problématique en fonction des rapports sociaux de sexe (Descarries, 2005) illustre cette réalité largement féminine, tout en posant les assises des obstacles organisationnels et individuels auxquels sont confrontés les hommes désirant augmenter leur temps familial et domestique (Tremblay, 2000, 2002, 2009; Benoît 2006; Surprenant 2005). En bref, si la participation des femmes au marché du travail est assujettie à leur capacité à se dégager du temps à l'extérieur de leur charge domestique et familiale, inversement, la participation des hommes au domaine familial reste limitée par les exigences temporelles de leur participation sur le marché du travail. Les pratiques et les représentations sociales auxquelles font appel les actrices et les acteurs sociaux pour gérer la problématique de l'articulation emploi-famille se heurtent ainsi à une conception traditionnelle de la division sexuelle du travail, justifiant la position que les hommes et les femmes occupent dans la société.

Afin de mieux cerner le cadre sociojuridique dans lequel s'actualisent les pratiques et les représentations sociales liées à l'articulation emploi-famille, nous proposons ici deux

pistes théoriques. D'une part, il sera question de l'évolution des politiques sociales québécoises et canadiennes afin de poser un regard sur leurs effets quant à la participation des parents sur le marché du travail. D'autre part, nous évaluerons l'influence de l'assimilation à un rôle sexué dans le partage des temps de travail entre les parents.

2.1 Évolution des cadres structurels de l'emploi

L'organisation capitaliste du travail ne peut se concevoir sans la création de structures balisant ses effets. Au moment de l'ébauche de ce mode d'organisation du travail, l'appropriation de la force de travail est mise à profit dans un contrat entre deux individus libres. Institutionnalisées dans l'emploi au XIX^e siècle, les activités de travail se comprennent alors selon le double sens qui leur est conféré par l'économie politique et par la production industrielle. D'un côté, le travail est perçu comme une marchandise possédant une valeur économique, de l'autre, il est une activité organisée par le capitaliste pour la faire fructifier. Le refus de l'assimilation des travailleurs et travailleuses au statut de marchandise et du rapport de servitude qui les unit au capitaliste créera le mouvement ouvrier. En conséquence, la prise en charge du rapport entre le travail et le capital passera par les institutions, notamment par l'occupation de l'espace social par les classes assurant la production.

Malgré les mutations de l'organisation capitaliste du travail, une partie des régulations qui lui est imposée encore aujourd'hui provient d'institutions sociales et politiques. Pour comprendre les enjeux structurels de l'articulation emploi-famille, nous présenterons ici les mesures d'articulation emploi-famille issues de politiques fédérales (Canada) et provinciales (Québec), ainsi que la position de grandes centrales syndicales à leur sujet.

2.1.1 L'articulation emploi-famille en question

Les syndicats, tout comme le milieu politique, sont déterminants dans l'élaboration et la mouvance des structures de l'emploi. Visant à faire écho aux revendications féministes issues du milieu du XX^e siècle, tout en cherchant à développer le plein emploi, ces deux

acteurs sociopolitiques ont mis de l'avant leur point de vue respectif des mesures et des orientations ayant pour objectif de favoriser l'intégration des femmes en emploi et la stabilité de leur participation.

2.1.1.1 Point de vue syndical

Les grandes centrales syndicales québécoises (Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec, Confédération des Syndicats Nationaux, Centrale des Syndicats du Québec) posent, depuis le milieu des années 1980, la question de l'articulation emploi-famille comme un enjeu social dépassant le cadre strict de l'entreprise privée ou publique (Benoît, 2009; de Sève, 2009; Gingras, 2009, Descarries, 2009). Conscients des enjeux, les syndicats participent activement à la lutte menée par le mouvement des femmes et différents actrices et acteurs sociaux pour obtenir certains gains importants pour les parents travailleurs. Les principaux acquis prennent d'abord la forme de congés à la naissance ou à l'adoption d'enfant, de congés annuels pour raisons familiales et au développement de services de garde abordables et disponibles. Plus récemment, tout en poursuivant leurs objectifs premiers, les centrales participent à des commissions parlementaires afin de débattre de la question des horaires de travail variables, de la flexibilité exigée par les employeurs-es, de la santé physique et psychologique des employés-es ainsi qu'à la définition de la nouvelle norme en matière d'articulation emploi-famille.

Le contexte social, politique et économique actuel constitue un frein majeur à l'action syndicale. Selon les centrales, les obstacles à l'élaboration d'une politique d'articulation emploi-famille efficiente proviennent à la fois de la rigidité de la culture organisationnelle des entreprises et du désengagement de l'État face à la création d'une loi-cadre favorisant l'articulation entre l'emploi et la famille.

Selon la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (Gingras, 2009; Descarries 2009), l'organisation du travail ne prend pas réellement en compte les contraintes liées aux responsabilités familiales et domestiques, alors même que les conditions de travail se détériorent avec l'augmentation de la précarité des emplois, de la charge de travail, des

horaires changeants, de la diminution des avantages sociaux, etc. Qui plus est, en l'absence d'un changement de mentalité profond, le désengagement de l'État face aux services et aux programmes sociaux renvoie aux individus, et essentiellement aux femmes, l'entière responsabilité de gérer les contraintes de l'articulation et conforte le maintien de frontières entre les sphères privée et publique. Ce constat est partagé autant par la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) (Benoît, 2009) que par la Centrale des Syndicats du Québec (CSQ) (de Sève, 2009), énoncé notamment vis-à-vis de l'application de la loi bâillon par le gouvernement Charest lors des négociations d'une *politique gouvernementale en matière de conciliation* (2003) pour les secteurs publics et parapublics.

En bref, les obstacles organisationnels et la culture d'entreprise actuels sont ciblés par les grandes centrales syndicales dans la problématique de l'articulation emploi-famille. Ces derniers découlent essentiellement du libéralisme économique, à la fois appuyé par les entreprises et par les gouvernements provincial et fédéral. Face à cette culture organisationnelle, mais aussi faute de soutien étatique, l'action syndicale tant à perdre de son influence dans la régulation du marché du travail, ce qui engendre une diminution de la qualité de travail de tous les employés-es, et ultimement, une diminution de la qualité de vie pour l'ensemble de la population québécoise.

Toutefois, notons que la culture organisationnelle des entreprises n'est pas homogène et qu'elle propose différentes manières d'appréhender l'articulation emploi-famille. Comme nous le rappellent Tremblay et Amherdt (2000), la culture organisationnelle d'entreprise visant à «produire un produit au meilleur coût possible» tant à présenter un obstacle à l'articulation emploi-famille, phénomène particulièrement marqué pour les pères travailleurs. Parallèlement, une philosophie de gestion orientée sur la «production d'un produit ou d'un service différent (innovation)» tend à introduire un climat où l'articulation emploi-famille est considérée comme importante par les dirigeants-es qui soutiennent alors une prise en charge de mesures d'articulation plus efficaces.

2.1.1.2 Les politiques sociales

Comme le souligne Luc Cloutier (ISQ, 2007b), la croissance de la présence des femmes dans l'emploi rémunéré à temps plein, ayant eu cours depuis la dernière décennie, est attribuée, du moins en partie, à l'introduction de mesures sociales. Trois grandes orientations peuvent être relevées : le développement de services de garde (dont plusieurs à contribution réduite), les politiques d'équité en emploi ainsi que celles favorisant l'équité salariale. L'implantation de ces dernières a eu des effets notables sur la qualité des emplois obtenus par les femmes, de même qu'elles ont favorisé la réduction des jours d'absence et la continuité en emploi des mères de famille.

L'essor des centres de la petite enfance (CPE) en 1997, répond aux objectifs du gouvernement provincial (Québec) de lutter contre la pauvreté, d'accroître la participation des parents (surtout des mères) au marché du travail et d'améliorer l'égalité des chances entre les enfants issus de divers milieux sociaux. Entre 1992 et 2006, le nombre de places en service de garde s'est accru de 361.2% au Québec, contre 118.3% à l'échelle canadienne; 44,6% des places en service de garde se retrouvent au Québec (ISQ, 2009b : 14). Le faible coût de ces derniers (5\$ de 1997 à 2004, ensuite augmenté à 7\$ par jour) ainsi que l'introduction de la maternelle à temps plein pour les enfants d'âge scolaire seraient responsable des changements notés au niveau du taux d'emploi des personnes âgées entre 25 et 44 ans, du taux d'emploi des parents ayant des enfants de moins de six ans ainsi que la proportion d'emploi « typiques » qu'ils détiennent. Ainsi, le taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans a connu une forte progression, principalement entre 1997 et 2004, ce qui a eu pour effet une diminution des écarts avec le taux d'emploi masculin. Les Québécoises sont plus actives que les femmes des autres provinces (ISQ, 2009b); entre 1997 et 2006 elles accroissent leur taux d'emploi de 59.4% à 73.9% (ISQ, 2007b : 2). En outre, la présence des femmes ayant des enfants de moins de 6 ans dans les emplois permanents à temps plein augmente de près de 10% entre 1997 et 2007. En 2006, ces femmes occupent près de 70% de ces emplois, contre 75% du côté des hommes (ISQ, 2007b :2).

Les politiques d'équité en emploi, initiées par l'introduction de la Charte des droits et

libertés (1976), ont été amendées à diverses reprises⁹. Les effets des politiques d'équité en emploi peuvent être quantifiés par des indicateurs concernant le niveau de compétence et de surqualification des femmes en emploi. Ainsi, l'augmentation du niveau de scolarité observé dans la population en général, va de concert avec une hausse de la surqualification des hommes et des femmes dans l'emploi. Toutefois, les femmes se retrouvent plus souvent dans des situations de surqualification que les hommes, phénomène particulièrement marqué pour le secteur privé; entre 1991 et 2006 où ce taux croît de 15.7% (contrairement à 7.5% dans le domaine public) tandis que l'écart se creuse davantage entre les hommes et les femmes (écart de 2% en 1991 accentué à 9% en 2006) (ISQ, 2007b : 3).

L'introduction de la Loi sur l'équité salariale¹⁰ visait principalement l'ajustement des salaires féminins dans les domaines où elles sont prédominantes. L'exercice d'évaluation ou du maintien de l'équité salariale a pour but de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, dans la mesure où les femmes détiennent un salaire généralement moins élevé que leurs homologues masculins. Selon l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2005 : 87), cette situation découle de «leur concentration économique dans des secteurs professionnels où les rémunérations sont relativement basses, de la nature de leurs contrats de travail, du nombre relativement faible d'heures de travail rémunérées qu'elles effectuent et de la propension des mères plutôt que des pères à réduire leur participation au marché du travail en présence d'emploi». Bien que ces facteurs contribuent à positionner les hommes et les femmes dans des échelles salariales différentes, l'application de la loi sur l'équité salariale a eu pour principal effet de réduire la part non expliquée des divergences de rémunération au Canada (OCDE, 2005 : 89). Si le salaire moyen des femmes a connu une augmentation du ratio salarial des hommes, entre 1997 et 2006, certains domaines proposent des avancées plus intéressantes par rapport à d'autres domaines où subsiste des disparités salariales. C'est le cas notamment des domaines de la gestion (les femmes obtenant 92,3% du salaire de leurs homologues masculins), des

⁹ Les mesures d'égalité en emploi proposées à titre volontaire dans la Charte en 1985 furent rendues obligatoires pour les entreprises employant plus de 100 personnes ou détenant une subvention gouvernementale en 1989. La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans le secteur public fut modifiée en 2001 (Cloutier, 2007 : 3).

¹⁰ Mise en place en 1996, elle fut modifiée une première fois en 2001, puis en 2008.

services d'enseignement (92.9% du salaire attribué aux hommes) et des services d'hébergement et de restauration (94.4% du salaire perçu par les hommes) (ISQ, 2007b : 4-5). En bref, l'application de la politique d'équité salariale a contribué à affiner les divergences salariales entre les hommes et les femmes, divergences alimentées d'autre part par la discontinuité professionnelle des femmes et le nombre d'heures consacrées à l'occupation d'un emploi rémunéré.

C'est en 1971 que le régime fédéral de l'assurance chômage offre un premier programme de prestations pour les mères arrêtées à la suite de la naissance de leur enfant (Descarries, 2007; Groulx, 2007). De courte durée (17 semaines) et faiblement rémunéré (15 semaines sont rémunérées à 60% du salaire, pour un montant plafond de 160\$ par semaine), ce premier congé assuré uniquement au niveau fédéral reste muet quant à la protection en emploi pour les femmes qui se prémunissent de ce temps d'arrêt. Ce n'est qu'en 1978 que le gouvernement provincial (Québec) légiférera en la matière en supprimant la *Loi du salaire minimum* pour introduire la *Loi sur les normes du travail*. Cette démarche aura pour effet de réduire les carences du régime fédéral en offrant un arrêt de deux jours sans solde pour les nouveaux parents, des recours contre le licenciement lié à la grossesse et l'allongement du congé de maternité à 18 semaines (Descarries, 2007). Toujours la même année, une première convention collective négociée pour les secteurs publics et parapublics marquera une avancée majeure en Amérique du Nord en prévoyant des congés parentaux et de maternité calqués sur le modèle européen. À partir de 1990, la *Loi sur les normes du travail* fut révisée pour comprendre un congé parental de 34 semaines pour les parents biologiques ou adoptifs de nouveaux nés, qui, en 2002, sera élargi avec l'intégration des congés de compassion (Groulx, 2007). Le congé de maternité couvre alors une période de quinze semaines et s'adresse aux femmes ayant accouché ou dont la rémunération a été suspendue de la part de leur employeur. Le congé parental, quant à lui, peut-être pris par l'un ou l'autre des parents pour une durée maximale de 52 semaines, dont 34 semaines sont couvertes par une rémunération réduite (55% à 70% du salaire du parent en arrêt) (Groulx, 2007). Ainsi, entre 2001 et 2006, la proportion de Québécois ayant eu recours à un congé passe de 28% à 68% (ISQ, 2009b : 50). Par ailleurs, l'introduction du congé de paternité de cinq semaines exclusivement réservées au père, dans le Régime québécois d'assurance parentale de 2006 (ISQ, 2009b)

influencera positivement la prise de congé chez ses derniers. Alors que 56% des pères prendront un congé dès son introduction en 2006, cette proportion atteindra 80% en 2009 (Tremblay, 2010).

En bref, les intentions politiques à la base de l'instauration des mesures visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans le contexte de l'emploi proposent des avancées, mais demeurent insuffisantes pour réaliser une égalité de fait. Cet objectif tarde à venir en raison des représentations sociales du féminin et du masculin et d'une culture organisationnelle développée en fonction d'employés-es détenant des caractéristiques associées au masculin. En d'autres termes, les politiques familiales ne peuvent suffire à provoquer les transformations désirées. Elles doivent se conjuguer notamment par des changements au niveau de la réglementation et de l'organisation du marché du travail, ce qui s'est produit principalement dans le secteur public. Au fil des ans, l'État-employeur semble bousculer les façons de faire des entreprises du secteur privé agissant sous la domination de la logique économique, ce qui initie une piste vers l'égalisation de traitement entre les hommes et les femmes en emploi.

Avec l'introduction de la nouvelle «norme conciliation travail-famille»¹¹, le ministère de la Famille et des aînés (Québec), de concert avec le ministère du Travail et du Bureau de normalisation du Québec, semble s'inscrire dans cette visée d'égalisation de traitement. Bien qu'elle agisse à titre volontaire, la certification dont peut se doter les entreprises offrant certaines mesures d'articulation prévues par la norme propose un premier pas vers la prise en considération des responsabilités familiales quotidiennes des travailleurs et les travailleuses par les entreprises. Accompagnée du soutien financier accordé aux entreprises désirant établir des mesures¹², l'implantation de cette norme devrait non seulement favoriser la stabilité et la fidélisation des employés-es, mais encore offrir un espace de manœuvre susceptible de favoriser le recrutement d'une main-d'œuvre jeune et qualifiée aux prises avec les responsabilités et les contraintes de l'articulation emploi-famille.

¹¹ Pensée dès 2007, la norme fait officiellement son entrée en avril 2011.

¹² Le Programme de soutien financier aux milieux de travail est disponible depuis 2009.

Toutefois, en mettant l'accent sur la reconnaissance de certaines mesures spécifiques à des situations familiales particulières (service de garde en milieu de travail, présence de congés pour raisons familiales, compression de la semaine de travail, aménagement des horaires de travail...), cette norme pourrait contribuer à dessiner des disparités entre les employés-es et entre les domaines de travail. Premièrement, l'utilisation de ces mesures étant particulièrement liée à la prise en charge des soins pour de jeunes enfants, cette normalisation laisse quelque peu de côté les besoins des personnes supportant des parents vieillissants ou celles dont les enfants d'âge scolaire exigent une présence plus soutenue. Dans la mesure où les milieux de travail arrivent plus aisément à adapter la réalité des parents vivant à proximité de leur lieu de travail que celle des enfants de parents âgés qui doivent parfois couvrir un large territoire pour obtenir des soins ou des services spécialisés, cette norme s'applique essentiellement auprès des travailleurs et des travailleuses plus jeunes. Ainsi, la prise en compte du contexte démographique à la base de l'introduction de cette norme réfère plus au besoin d'assurer l'activité professionnelle des personnes en début de carrière que d'assurer les charges sociales liées à l'augmentation de l'âge de la population. Deuxièmement, les domaines qui misent sur ces mesures pour attirer et retenir une main-d'œuvre rare et qualifiée, auront sans doute plus tendance à se prévaloir de cette norme que les milieux disposant suffisamment de main-d'œuvre ne nécessitant pas de qualifications ou de compétences particulières¹³. Conséquemment, nous pourrions voir apparaître une disparité de la qualité de vie en emploi encore plus marquée entre les différentes catégories d'emploi. Finalement, pour élargir quelque peu le débat vers l'articulation des temps sociaux, les besoins d'aménagements relevant de la vie personnelle (rendez-vous, voyageant, épuisement...) touchant les employés-es sans enfants, ne sont pas compris dans les mesures spécifiques pour les familles. Ainsi, pour pallier à l'émergence de ces disparités, la norme gagnerait à se diversifier pour y inclure, plus largement, des mesures visant l'articulation des temps sociaux. Par ailleurs, la subjectivité des stratégies de gestion mises en place dans les divers départements de l'entreprise¹⁴, peut générer des divergences de traitement entre les

¹³ Les milieux disposant majoritairement d'effectifs jeunes, féminins, et suivant souvent un contexte d'immigration, illustrent la polarisation du marché du travail sur la base des caractéristiques des personnes embauchées. Les domaines de l'alimentation ou de l'hôtellerie agissent à titre d'exemple.

¹⁴ Les explications concernant cet aspect seront traitées dans l'analyse des résultats de notre enquête.

employés-es. En effet, la présence des mesures soulignées par la certification ne garantit pas l'univocité de la logique organisationnelle entre les gestionnaires.

2.1.2 Effet des modifications structurelles de l'emploi

Le réaménagement de l'organisation du travail ainsi que l'introduction de mesures d'articulation emploi-famille dans les milieux de travail se sont répercutés sur la composition du salariat. Si les femmes ont été les premières ciblées par de telles mesures, plus récemment, les hommes ayant davantage recours aux mesures formelles concourent aux changements sociodémographiques observés dans l'emploi.

2.1.2.1 Le portrait des femmes en emploi

L'inscription permanente des femmes sur le marché du travail se traduit par un changement du profil des femmes qui y sont présentes (Banville, 1980; Kempeneers, 1992; Descarries et Corbeil, 2002; ISQ, 2009a; ISQ 2009b). Jusqu'au début des années 1960, l'activité professionnelle des femmes connaît une progression jusqu'à l'âge de 25 ans, une chute significative pour la catégorie des 25-34 ans, et une seconde chute passé cet âge; la décennie 1960 est caractérisée par une forte participation des femmes de moins de 25 ans, un abandon pour les 25-34 ans, et un retour d'activité à partir de 45 ans; à partir des décennies 1970-80 les femmes ayant des enfants en bas âge (tranche des 25-34 ans) se maintiennent en emploi, même si la présence d'enfant tend à faire diminuer la participation des femmes au marché du travail. À partir des années 1990, les femmes ayant des enfants d'âge préscolaire se maintiennent en emploi. Conséquemment, la présence à temps partiel des mères en emploi, a fluctué de 26.8% en 1976 à 19.4% en 2008 (ISQ, 2009b : 29). En somme, entre 1976 et 2008, la croissance de la présence des femmes sur le marché du travail représente une augmentation de 106.5% (ISQ, 2009b : 5).

Rappelons que la participation au marché du travail à temps partiel reste davantage l'apanage des femmes que celui des hommes. Bien que le nombre de femmes occupant un emploi à plus de 30 heures par semaine s'accroît de 85.1%, entre 1976 et 2008, elles occupent toujours les deux tiers des emplois à temps partiel (ISQ, 2009b : 6), dont la

croissance est nettement plus affirmée que les emplois à temps plein. Bien qu'il permette à certaines personnes (surtout les jeunes, les femmes et les retraités-es) d'accéder à l'emploi, le travail à temps partiel est souvent accepté à défaut d'accéder à un poste à temps plein (Tremblay, 2008).

Entre 1999 et 2008, le taux d'emploi¹⁵ des femmes connaît une augmentation dans toutes les catégories d'âges, dont celles des femmes de 25 à 44 ans mères d'au moins un enfant (ISQ, 2009a : 1). Pour ces dernières, la fréquentation scolaire de l'enfant s'accompagne généralement d'une présence sur le marché du travail à temps plein. Par ailleurs, les femmes âgées de 45 à 54 ans accroissent leur présence dans les emplois à temps plein, ce qui n'est pas le cas des femmes de plus de 55 ans. Entre 1999 et 2008, les femmes sans enfant sont celles qui sont les plus présentes sur le marché du travail, bien qu'elles n'occupent pas nécessairement des emplois à temps plein (ISQ, 2009a : 2). Toujours pour cette période, les femmes occupent de plus en plus des emplois qualifiés et mieux rémunérés, phénomène marqué pour les mères augmentant leur présence dans les emplois à temps plein, plus qualifiés et mieux rémunérés (ISQ, 2009a). Bien que les mères d'enfants d'âge préscolaire aient augmenté leur présence sur le marché du travail entre 1999 et 2008, l'emploi à temps plein est surtout le fait des femmes ayant des enfants d'âge scolaire, soit de six ans et plus.

En 2009, l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) recensait 1 643 000 Québécoises actives sur le marché du travail (ISQ, 2011b :1), les plaçant ainsi en avance sur les hommes, dont l'emploi s'est effrité de manière précipitée avec la dernière crise économique, débutant dans les derniers mois de 2008.

2.1.2.2 Portrait des parents en emploi

Selon l'ISQ (2009b : 10), en 2008, les personnes actives de la catégorie des 25 à 44 ans sont majoritairement en situation conjugale, où les deux conjoints sont présents sur le

¹⁵ Le taux d'emploi fait référence à la proportion de personnes à l'emploi par rapport à l'ensemble des personnes en âge de travailler, soit de 15 à 64 ans.

marché du travail. Dans cette catégorie, les parents sont plus représentés que les personnes sans enfant (soit 27.9% ont un enfant de 12 ans et moins, et 20.3% n'ont pas d'enfant). Pour cette même année, les parents en couple disposant de l'apport que d'un salaire représentaient 9.7% (contre 38.8% en 1976) des personnes en emploi. À titre comparatif, 6.1% des personnes en couple sans enfants étaient inscrits sur le marché du travail. Enfin, les parents seuls occupant un emploi correspondent à 4% de la population, alors qu'il était de 1% en 1976. Rappelons que la monoparentalité prend de plus en plus d'ampleur et que les femmes sont particulièrement représentées (78.4%) dans cette catégorie.

Bien que le fait d'être parent influence le taux d'activité des pères et des mères, l'impact de la situation parentale ne se fait pas sentir de la même manière selon le sexe. Pour l'année 2008, les mères d'au moins un enfant sont moins présentes sur le marché du travail que les femmes sans enfant (76.7% contre 81.8%, respectivement), tandis que les pères sont plus présents que les hommes sans enfant (89.8% contre 81.6%, respectivement) (ISQ, 2009b : 14). Par ailleurs, les Québécoises connaissent une meilleure insertion professionnelle que leurs homologues à l'échelle canadienne. Ce phénomène s'expliquerait autant par leur niveau de scolarité supérieur, la présence des services de garde à contribution réduite que par l'obligation de fréquentation de la maternelle à temps plein pour les enfants de 5 ans (ISQ, 2009b : 15).

L'âge des enfants a un impact sur la participation des parents à l'emploi; es parents d'enfants d'âge préscolaire (5 ans et moins) détiennent le taux d'activité le plus bas, comparativement aux parents dont les enfants vont à l'école. Ce phénomène est plus fortement marqué pour les mères que pour les pères. À partir du moment où l'enfant fait son entrée en milieu scolaire (6-12 ans), le taux d'emploi des femmes augmente significativement (ISQ, 2009b : 16). Du côté des pères, le taux d'activité demeure sensiblement le même, indépendamment de l'âge des enfants, soit de 94.7% lorsque les enfants sont âgées de 3 ans et moins, de 93.5% pour les pères d'enfants de 3 à 5 ans et de 95.8% pour les enfants d'âge scolaire (ISQ, 2009b : 16).

Le nombre d'heures habituellement travaillées dans une semaine¹⁶ diffère également selon l'âge des enfants. Les mères âgées entre 25 et 44 ans, et qui se retrouvent plus fréquemment dans les emplois à temps partiel, ont une semaine de travail plus courte que les femmes de la même catégorie d'âge n'ayant pas d'enfant (34.5 heures versus 37.5 heures) (ISQ, 2010c : 10). La relation inverse se retrouve du côté des hommes; les pères d'enfants de moins de 12 ans exécutent près de deux heures de travail par semaine de plus que les hommes sans enfant (41.2 heures pour les premiers et 39.5 heures pour les seconds) (ISQ, 2010c : 11). En heures réelles, soit le temps travaillé dans une semaine auquel sont soustraites les absences et auquel sont additionnées les heures supplémentaires, ces divergences sont de l'ordre de 5.8 heures par semaine (300 heures à la fin de l'année) entre les femmes, et un écart de 0.3 heure du côté des hommes (ISQ, 2010c : 11). Par ailleurs, si l'on exclut le temps pris pour un congé parental, les pères et les mères s'absentent sensiblement de manière équivalente¹⁷.

Le nombre d'enfants modifie également la présence sur le marché du travail. Selon le recensement de 2006, l'arrivée d'un premier enfant marque une première différence puisque 87.4% des femmes sans enfant sont actives par comparaison à 82.4% pour les mères d'un enfant. L'arrivée d'un deuxième enfant a par ailleurs peu d'incidence alors que la présence d'un troisième enfant, ainsi que les suivants, entraîne une variation significative du taux d'activité des mères qui se situe alors à 71% (ISQ, 2009b : 17). En ce qui concerne les pères, tel que nous l'avons mentionné plus haut, la variation la plus significative de leur taux d'activité réside dans le passage au statut de parent, plutôt qu'en regard du nombre d'enfants. Leur taux d'activité passe donc de 88.3% pour les hommes sans enfant, à 94% lors de la première naissance, puis à 95.5% à la naissance du deuxième enfant et à 93.6% pour les naissances suivantes (ISQ, 2009b : 17).

¹⁶ La comptabilisation de ces heures renvoie à l'horaire régulier de travail, ou celui établi par un contrat. Les heures d'absence et les heures supplémentaires ne sont pas comptées ici.

¹⁷ En incluant les congés parentaux, les mères s'absenteront près de 268 heures pour des raisons familiales, alors que ce nombre est de 73 heures chez les pères. (ISQ, 2010c : 11)

Les statistiques colligées par l'ISQ permettent de constater que la participation au marché du travail demeure marquée par le statut conjugal, les personnes en couple étant celles qui sont les plus actives (92.4% pour les couples sans enfants et 90% pour les parents en couple) tandis que les familles n'ayant qu'une personne à leur tête affichent un taux d'activité inférieur soit 82.9% (ISQ, 2009b : 18). Bien que l'augmentation du taux d'emploi la plus marquée entre 1997 et 2008 concerne les mères monoparentales (ISQ, 2009d : 1), tout type familial confondu, elles détiennent, encore en 2008, le taux d'emploi le plus bas contrairement aux hommes vivant la même situation (ISQ, 2009b : 18). Notons également que si la moyenne des heures travaillées dans une semaine pour les personnes en couple se situe à 39.1 heures, les mères seules détiennent la semaine de travail la plus courte avec une moyenne d'heures travaillées se situant à 36 heures (ISQ, 2010c : 11).

En bref, les hommes et les femmes, les parents et les personnes sans enfants ne présentent pas le même profil d'emploi. Au regard des divergences mises en évidence, un constat s'impose. La présence d'enfant influence majoritairement les parcours professionnels des femmes. En exécutant moins d'heures de travail ou en occupant un emploi où les conditions de travail sont plus précaires, l'inscription des femmes en emploi ne peut, à elle seule, effacer les inégalités entre les hommes et les femmes. Bien qu'une occupation rémunérée soit essentielle pour assurer l'autonomie financière des femmes, leur participation au marché du travail demeure tributaire de la présence de diverses structures leur permettant de se dégager des responsabilités familiales qui restent, encore aujourd'hui, majoritairement leur lot.

2.2 Facteurs individuels familiaux influençant la présence des parents en emploi

La compréhension des dynamiques qui expliquent la participation des parents en emploi n'est que partielle si l'analyse des représentations sociales et des pratiques des parents ne sont pas prises en considération. Bien que les éléments structurels jouent un rôle déterminant dans la participation des femmes au marché du travail, et particulièrement dans

celle des mères, l'influence des représentations liées au genre¹⁸ qui préside les relations interpersonnelles mérite une attention particulière. En effet, l'analyse des pratiques et des représentations sociales mises de l'avant par les pères et les mères permet d'expliquer, en partie, les choix que font les parents vis-à-vis de leurs parcours professionnel et personnel. Afin d'entamer notre réflexion concernant l'influence de l'assimilation à un rôle sexué dans le partage des temps de travail entre les parents, nous présenterons ici deux modélisations de types conjugaux qui caractérisent ceux-ci en fonction de l'influence des identités sexuées sur la répartition des tâches domestiques et familiales ainsi que sur l'occupation d'un emploi.

2.2.1 Modèles conjugaux

La typologie présentée par Marie-Eve Surprenant (2005) contribue à définir l'impact du genre dans l'aménagement des pratiques de la vie conjugale. S'intéressant à la fois aux hommes et aux femmes, elle propose trois grands types pour caractériser les jeunes couples d'aujourd'hui.

Le premier type qu'elle propose est nommé «couple complémentaire». La distribution des tâches familiales et domestiques est orientée sur le partage traditionnel des temps et des espaces de type pourvoyeur-ménagère. Cette distribution justifiée autour du lien de proximité entre la mère et l'enfant, les femmes n'hésitent pas à mettre en veilleuse leur carrière professionnelle pour vivre pleinement leur expérience maternelle, et ce parfois, malgré leur fort niveau de scolarité. La présence continue de la mère au domicile sert de justification à une division sexuelle du travail appuyée sur la notion de compétence. Moins disponibles pour les activités extra-professionnelles, les hommes de l'échantillon ne se reconnaissent que peu de compétences face à la prise en charge des tâches ménagères et de soins aux enfants. Ainsi, les conjoints que désignent Surprenant (2005) s'exécutent de manière ponctuelle, à la suite d'une demande d'aide explicite de la part de leur conjointe. En tel cas, la problématique de l'articulation entre les sphères professionnelle et domestique ne se pose concrètement que dans la mesure où les femmes désirant réintégrer le marché du

¹⁸ Nous référons ici au genre pour parler des constructions identitaires prenant assises sur le sexe biologique de l'individu, supportées par et dans l'univers social.

travail seront contraintes à cumuler leurs rôles de mère ménagère et de travailleuse.

Dans le second type conjugal, celui de «l'égalité-ambivalente», la notion d'égalité intervient cependant elle est ambiguë puisqu'elle relève plutôt d'un principe que d'une pratique. La naturalisation des compétences maternelles n'y est pas remise en cause et constitue un frein à la réalisation des aspirations égalitaires des femmes dans ces couples. L'aide ponctuelle offerte à l'exécution des tâches familiales et domestiques par les conjoints démontre une certaine ouverture au principe de la division sexuelle des tâches, mais elle se réduit plutôt à une aide d'appoint qu'à un partage continu de la charge mentale et physique des soins aux enfants. À cet égard, Surprenant note que l'indulgence des femmes rencontrées à l'égard du maintien d'un partage inégal des responsabilités et des tâches familiales peut s'expliquer par l'impression qu'ont ces dernières d'être privilégiées, non seulement par rapport aux femmes des générations précédentes, mais aussi par rapport à des femmes de leur propre génération. Une telle perception s'appuie à la fois sur une lecture positive de la collaboration de leur conjoint et sur la satisfaction qu'elles tirent de la reconnaissance dont il fait preuve lorsqu'elles prennent en charge ces tâches. Si la vision d'«égalité-ambivalence» sur laquelle repose ce type conjugal arrive à minimiser les tensions liées à l'articulation entre le travail et la famille au moment du congé de maternité, le retour de la mère sur le marché du travail vient consolider le cumul des rôles professionnel et parental des mères. Les aspirations égalitaires soulignées par les femmes arrivent, ainsi, difficilement à se matérialiser dans la pratique.

Enfin, le troisième modèle conjugal observé par Surprenant est celui dans lequel les identités masculines et féminines traditionnelles sont déconstruites pour faire place à un modèle «associatif». Pour les deux conjoints, la famille occupe une place centrale dans leur vie. La réduction ou la limitation des heures de travail permet à la fois aux hommes et aux femmes de ce type conjugal de vaquer à leurs activités personnelles, autant à l'intérieur qu'à l'extérieur du couple. Pour y parvenir, ils et elles misent sur la communication de leurs besoins et de leurs attentes, la prise en charge commune des tâches domestiques et familiales, mais aussi sur la répartition proportionnelle (à leur salaire) des charges financières du couple. La distribution des tâches s'accomplit soit selon l'interchangeabilité des charges entre les partenaires, soit selon la prise en charge quotidienne de diverses tâches dont celles qui sont les moins appréciées ou bien encore par l'embauche d'une aide domestique. Dans ce modèle,

les tensions liées à l'articulation entre le travail et la famille peuvent être réduites par l'interchangeabilité du rôle des parents au sein du couple. La pression financière, motivant la présence des deux parents sur le marché du travail, se pose comme l'obstacle principal à la limitation des heures de travail et à l'augmentation de la présence auprès de l'enfant.

2.2.2 Modèles paternels

La typologie que propose pour sa part Amélie Benoît (2006) permet de compléter les modèles conjugaux que nous venons d'exposer en précisant le lien entre le rapport au temps de travail rémunéré et la conception que les hommes se font de leur paternité. Puisque cette étude a uniquement pour objet les sujets masculins, elle ne nous permet pas d'obtenir un portrait de la dynamique conjugale qui peut influencer l'aménagement du temps de travail. Par contre, en manifestant le lien entre le temps consacré au travail rémunéré des pères et le rôle de sexe auquel ils s'identifient, la typologie de Benoît permet de mieux catégoriser la diversité des expériences des pères travailleurs. Les cinq catégories qu'elle met de l'avant se retrouvent comprises à l'intérieur de trois grands modèles paternels (Quéniart, 2002), mais aussi à l'intérieur des trois grands modèles conjugaux (Surprenant, 2005).

Au «couple complémentaire» (Surprenant, 2005), nous associerons une paternité «traditionnelle» ou «familialiste» (Quéniart, 2002). Défini autour de la division sexuelle du travail traditionnelle, le père traditionnel s'appuie sur la complémentarité des rôles de sexes pour assurer la protection du nid familial. La naturalisation des rôles de sexe n'est nullement questionnée par l'un ou l'autre des parents. Selon la typologie de Benoît (2006), deux modèles paternels s'inscrivent dans cette première catégorie : les pères «communautaires» et les pères «hyper-travillants».

Le père de type «communautaire» conserve un certain équilibre dans la distribution de son temps en travaillant un nombre d'heures régulier. Il limite l'exécution d'heures supplémentaires, ce qui lui permet une présence régulière auprès de sa famille et un engagement dans le milieu communautaire. Ne dérogeant pas à la division sexuelle traditionnelle, la limitation du temps de travail n'est pas utilisée pour répondre aux besoins directs (soins) ou indirects (repas, lavage...) des enfants, mais plutôt pour augmenter son investissement dans la sphère publique. Puisque les rôles, les temps et les lieux sont ségrégés

selon le schéma traditionnel de la vie privée, l'articulation entre le travail et la famille ne se pose pas comme un problème. Précisons que, si parfois les frontières peuvent être floues entre les différents modèles, seuls les pères de type «traditionnels» sont représentés dans le rapport au temps de type «communautaire».

Le second modèle, le père «hypertravaillant», s'inscrit aussi dans la logique du partage traditionnel des tâches, mais le rapport au temps de travail qui lui est associé repose sur une logique inverse à celle du père communautaire. En subordonnant toutes leurs activités aux impératifs du travail rémunéré, ils n'assurent généralement que très peu d'obligations familiales, ce qui légitime un plus grand investissement dans les activités rémunérées. Du coup, le temps personnel ou familial est absent et/ou irrégulier. Puisque les hommes de ce modèle se conçoivent principalement comme des pourvoyeurs, leur conception de leur rôle de père est cohérente avec leur mode de vie. Leurs conjointes, quant à elles, peuvent adopter deux types d'attitudes face à cette répartition des tâches. D'une part elles se résigneront et accepteront ce mode de vie ou, d'autre part, elles feront des pressions sur leur conjoint pour qu'il investisse plus de temps au sein de la famille (Benoît, 2006). Dans l'optique où le nombre d'heures de travail est perçu comme une caractéristique inhérente à leur emploi ou à leur statut professionnel, l'engagement envers les activités rémunérées se retrouve façonné à la fois par la volonté du travailleur, mais aussi par les pressions provenant du milieu professionnel.

Les pères associés aux couples «égalité-ambivalente» (Surprenant, 2005) se définissent par une «tension identitaire» (Quénart, 2002) générée par la présence simultanée de l'acceptation et d'une résistance au réaménagement des rôles de sexe traditionnels. Cette tension identitaire prend sa source chez ces pères dans leur désir d'être à la fois proche affectivement de leur(s) enfant(s) et de se définir comme travailleur pourvoyeur. Leur capacité à s'investir professionnellement repose alors largement sur l'organisation et la prise en charge des tâches domestiques et familiales par leur conjointe. La logique derrière l'aménagement du temps de ces pères repose sur la segmentation des temps et des espaces : la semaine pour le temps de travail rémunéré et la fin de semaine pour la famille. Ce sont les types «hypertravaillants», des «sacrifiés» et des «multiactifs».

Les pères de type «hypertravaillant», se retrouvent également dans le modèle du couple en tension identitaire. Bien que les bases qui sous-tendent ce modèle soient identiques, l'«hypertravaillant-en-tension», contrairement à l'«hypertravaillant-traditionnel», ressent une certaine culpabilité par rapport à la quantité d'heures passées au travail. Cette culpabilité se traduit par un inconfort face au manque de présence auprès des enfants, tout comme une difficulté à mieux gérer l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Dans les cas où les supérieurs-es font pression sur leurs employés-es, ou lorsque l'organisation du travail est déficiente, l'étude de Benoît souligne comment le milieu de travail participe au façonnement du rapport au temps de travail de ces pères en tension identitaire.

Les pères de type «sacrifié» sont ceux qui sont les plus représentés dans l'échantillon de Benoît. Pour eux, le temps de la journée est fragmenté et le temps consacré aux tâches domestiques et familiales s'entrecoupe avec le temps de travail, quitte à sacrifier du temps de sommeil si nécessaire. L'instabilité des horaires de travail des pères «sacrifiés-en-tension-identitaire» ne leur permet qu'une participation domestique inconstante, ce qui rend difficile une réelle prise de responsabilité. Souvent appelés à exécuter des heures supplémentaires sur une base régulière, ces pères témoignent d'un fort niveau d'engagement envers leur employeur, tout en maintenant une certaine présence familiale au détriment de leur temps personnel ou de loisirs. La description précise qu'ils font de leur idéal du temps consacré à la famille se retrouve peu en pratique. Comptant régulièrement sur leur conjointe pour les remplacer dans le domaine familial, leur conception de leur rôle paternel rejoint celui du père «traditionnel/familialiste». Par contre, à la différence de ce dernier, ces pères se sentent obligés de participer aux tâches, ce qui place en concurrence le temps familial et leur désir d'engagement dans la vie professionnelle. C'est donc au niveau du temps personnel que réside le sacrifice. Bien que le mode de vie du père «sacrifié» fasse l'objet d'un choix, la perte du temps personnel ou la fatigue qui découle de leur rythme d'activité provoque un certain inconfort. Le besoin de réussir à la fois vie professionnelle et vie familiale vient en l'occurrence accentuer la crise identitaire qu'ils vivent.

Le dernier type, le père «multiactif», n'est représenté que dans la catégorie des pères vivant des tensions identitaires. Leur temps est réparti de manière alternative entre le travail rémunéré et la vie personnelle. Leur temps familial se concrétise plutôt par une présence que par une prise en charge réelle des responsabilités familiales. Puisqu'il est assujéti aux

impératifs du travail, le temps accordé à la famille est largement relayé au soin de la conjointe. Il ne constitue donc pas, pour ces pères, une contrainte pour rythmer leur temps de travail. L'articulation entre les sphères professionnelle et familiale, orientée sur la division sexuelle du travail traditionnelle, génère des tensions au sein du couple lorsque la conjointe est également sur le marché du travail. La priorité étant accordée aux activités professionnelles, l'indisponibilité domestique est justifiée par l'association entre le travail et le rôle paternel. Conséquemment, les engagements personnels et professionnels sont peu questionnés, contrairement à la légitimité des demandes provenant des conjointes. Traduisant la tension entre les identités de travailleur et de père, l'investissement professionnel peut se poser, en partie, comme une fuite par rapport à une vie conjugale ou familiale mal assumée. Les tensions concernant l'articulation entre le travail et la famille découlent, selon ces pères, plutôt des obligations familiales que de celles du travail; ce sont elles qui sont ciblées comme des contraintes à un engagement professionnel plus important. Par ailleurs, le temps personnel, bien que rare, est très important. Lors de périodes de ralentissement professionnel, ils n'hésitent pas à reprendre certaines activités (sport, éducation, formation...) laissées de côté. Dans certains cas, cette situation peut dégénérer en un conflit avec la conjointe qui ne peut bénéficier de telles périodes de temps personnel. Bien que les pères reconnaissent cette inégale répartition des responsabilités familiales, ils ne posent que peu de gestes concrets pour équilibrer le partage des responsabilités. Ainsi, la prétention d'égalité entre les conjoints que l'on peut retrouver dans leurs discours est en fait contredite dans la pratique.

Finalement, les pères identifiés dans les «couples associatifs» (Surprenant, 2005), sont nommés «nouveaux pères» ou «post-modernes» (Quénart, 2002). Pour eux, c'est le développement de la relation personnelle et quotidienne avec l'enfant qui confère un statut à la paternité, plutôt que l'association découlant du lien filial. Le rapport au temps de travail de ces pères, qu'ils soient de type «égalitariste» ou «sacrifié», vient s'arrimer à la conception qu'ils ont de leur rôle parental; ce qui les amène à réserver des plages horaires spécifiques au temps familial. Ce rapport à la paternité étant orienté principalement sur les activités de soins, les hommes incorporent le temps consacré aux tâches domestiques dans le temps familial. Le rapport au temps de travail qu'adoptent ces hommes permet une présence importante et quotidienne auprès des enfants. En conséquence, le partage des responsabilités familiales et domestiques entre les parents se réalise sur une base plus égalitaire.

Le type «égalitariste» correspond uniquement au modèle du «nouveau père». Pour ces pères, les gestes qu'ils posent quotidiennement dans l'univers familial traduisent leur désir d'être présents physiquement auprès de leur(s) enfant(s). Ajustant leur horaire sur celui de leur conjointe, afin de partager le temps passé avec les enfants, ces pères témoignent d'une grande autonomie parentale. Leur définition de la famille est orientée autour de la réponse aux besoins quotidiens des enfants, malgré la lourdeur de la tâche ou la fatigue qui entre en jeu. Leurs idéaux élevés face au temps familial sont intégrés à un mode de vie où sont motivés les choix d'allocation du temps. En bref, les idéaux égalitaires de ces pères rejoignent leurs pratiques. Notons que si certains ont toujours concrétisé leurs conceptions égalitaires, d'autres s'y sont ralliés par une prise de conscience (à la suite d'un épuisement professionnel ou d'une rupture conjugale, par exemple). Le temps de travail de ces pères est généralement restreint à un horaire stable et régulier où les heures supplémentaires sont limitées. Le terrain des tensions liées à l'articulation entre les sphères professionnelle et familiale n'est plus le milieu familial, mais le milieu professionnel. En outre, si certains sont parfois inconfortables face aux demandes de temps supplémentaires formulées par leur employeur, quelques-uns n'hésiteront pas à quitter leur emploi et à exprimer clairement leur désir de limiter leur temps de travail à la prochaine embauche. Notons toutefois que, malgré les contraintes de temps consacré au travail rémunéré, ces hommes accordent une grande importance au métier qu'ils aiment pratiquer. Dans l'aménagement de leur temps, c'est surtout le temps personnel qui est absent. Il est souvent fusionné dans le temps familial, aménagement qui est parallèlement largement observé pour les mères présente en emploi (Descarries et Corbeil : 2002).

Finalement, le père «sacrifié» s'inscrit lui aussi dans le modèle du «nouveau père». Contrairement au père «sacrifié-en-tension-identitaire» limitant peu ses heures de travail, le père «sacrifié-nouveau-père» présente un rapport au temps qui ressemble plutôt à celui de type «égalitariste». Toutefois, à la différence de ce dernier, il ne présente pas la même détermination à restreindre son temps de travail. Leur temps supplémentaire étant généralement limité et leur horaire de travail plutôt fixe, les pères «sacrifié-nouveau-père» accordent un temps régulier à leur famille. Leur engagement y est significatif, car ils visent une prise en charge réelle des responsabilités dans la sphère domestique.

Pour résumer, les différents modèles parentaux dont il a été question dans cette section dressent un portrait des interrelations entre présence familiale et présence professionnelle, en fonction du rapport à leur identité qu'entretiennent les parents et de la conception de leur rôle dans chacune des sphères. Les constructions identitaires présentées ici nous amènent à regrouper les modèles présentés par Suprenant, Quéniart et Benoît sous trois grandes catégories sur la base du rapport à un idéal type : l'assimilation des idéaux-types à la base de l'organisation sociale à la fois capitaliste et patriarcale; l'ambivalence entre l'identification à ces idéaux-types et le besoin de se définir au travers des mutations du capitalisme et du patriarcat, et la déconstruction de l'identification sexuée associée à chacun des idéaux-types. Bien que ces catégories ne puissent en aucun cas représenter globalement la réalité des parents travailleurs, elles suggèrent l'ouverture de pistes de réflexion sur lesquelles se penche cette recherche. Nous cherchons effectivement à voir, par la réalisation de la présente recherche, de quelle manière les référents identitaires sexués peuvent se retrouver dans l'évaluation que font les employés-es de leur rôle de travailleur-libre et de mère-conjointe-ménagère.

**

À la lumière de notre revue de littérature, retenons que les structures que l'on retrouve dans l'emploi ont fortement concouru à la présence des parents et plus particulièrement des mères sur le marché du travail. L'introduction de congés de maternité et parentaux, le développement des services de garde, l'instauration de politiques d'équité en emploi et d'équité salariale ont eu pour effet de diversifier le portrait des personnes présentes en emploi. Conséquemment, la discontinuité professionnelle des mères fut largement diminuée et les femmes ont vu l'accès à des emplois de qualité augmenter. Toutefois, l'amélioration de la participation des femmes à l'emploi se conjugue avec la difficile articulation entre l'emploi et l'espace familial auquel elles sont particulièrement associées. Ainsi, à l'instar des conclusions amenées par les centrales syndicales, l'articulation emploi-famille est une réalité sociale fort connue, mais peu d'avancements sont notés auprès des salariés-es. Ces dernières expliquent cette situation par le faible nombre de mesures contenues dans les conventions collectives, la prégnance des arrangements informels qui

initie une différence de traitement entre les employés-es et les limites que posent la connaissance et l'application des mesures volontaires. Dans ce contexte, il est donc nécessaire de faire constamment le point sur les acquis et poursuivre les pressions sur l'État afin d'engager des initiatives pour corriger les inégalités qui perdurent entre les femmes et les hommes.

Parallèlement, les représentations sociales portées par les hommes et les femmes en milieu familial agissent tel un vase communicant à l'inégale participation des hommes et des femmes au marché du travail. Majoritairement calqués sur les principes de la division sexuelle du travail conditionnée par les rapports sociaux de sexe, les parcours conjugaux et familiaux ainsi créés forment les stratégies d'articulation emploi-famille préconisées par les parents salariés. Alors que certains miseront sur l'adéquation entre la participation au marché du travail et l'investissement familial, d'autres s'impliqueront activement dans l'une ou l'autre sphère pour réaliser leurs prétentions égalitaires. Conséquemment, les politiques sociales et les pratiques de travail conventionnées ne peuvent à elles seules dépasser la reconduction de la division sexuelle du travail.

Dans l'étude que nous proposons, nous tenterons de déterminer comment s'articulent les pratiques individuelles et les mesures structurelles au regard de la persistance ou du dépassement de la division sexuelle du travail. Nous proposons donc d'évaluer le parcours professionnel de quatre parents salariés et d'un délégué syndical ainsi que les stratégies de gestion retrouvées chez six superviseuses dans le but d'illustrer les dynamiques guidant l'articulation emploi-famille dans un milieu de travail syndiqué, qualifié, et de surcroît, en pénurie de main-d'œuvre.

CHAPITRE III

ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES DE LA RECHERCHE

Afin d'opérationnaliser les considérations théoriques et conceptuelles que nous avons exposées au cours des deux premiers chapitres, nous avons entrepris cette recherche exploratoire avec l'intention de mettre en lumière les dynamiques structurelles et individuelles qui régissent le vécu quotidien de parents en emploi dans un milieu syndiqué. C'est dans cette optique que nous avons rencontré, entre les mois de septembre et décembre 2010, des parents employés, des superviseuses de département ainsi qu'un délégué syndical, à l'emploi d'une entreprise spécialisée dans le domaine de la communication et des médias située à Montréal. Nous avons utilisé deux grilles d'entretien pour repérer à travers leurs discours, les différentes interactions structurelles-individuelles qui leur permettent d'articuler simultanément présence familiale et professionnelle. D'un côté, les parents étaient invités à nous parler de leurs stratégies d'aménagement des temps familiaux et de l'emploi en lien, à la fois avec leurs responsabilités familiales et leurs responsabilités professionnelles. De l'autre côté, les superviseuses et le délégué syndical ont été questionnés uniquement sur leur rôle en regard des relations de travail au sein de l'entreprise et de leurs liens avec la structure syndicale. Dans ce chapitre, nous traiterons de la méthodologie de la recherche, de la technique d'échantillonnage ainsi que du détail de l'échantillon, du déroulement des entretiens semi-dirigés et de la méthode d'analyse utilisée.

3.1 Méthodologie de la recherche

À l'instar de Becker (2002), notre démarche a pour point de départ un ensemble conceptuel, que nous avons pris soin de définir au cours des deux premiers chapitres. Notre investigation est orientée sur la recherche de proximité entre l'univers conceptuel que nous

avons ciblé et les phénomènes empiriques observés. Notre analyse vise donc, tel que le préconise Kuhn (1970 dans Becker 2002), à soulever des variations aux théories existantes¹⁹ afin de les réévaluer et de poursuivre les explications issues des cas ayant été préalablement théorisés. Notre enquête ne s'insère pas dans une démarche positiviste, puisqu'il s'agit de déterminer le sens conféré aux pratiques d'articulations emploi-famille, par le biais d'une analyse des représentations sociales liées aux rôles de sexe que révèle le discours des actrices et des acteurs sociaux interrogés. Dans la mesure où nous mettons de l'avant cet intérêt heuristique, nous ne pouvons traiter de nos résultats tels des objets quantitatifs dégagés de toute subjectivité. Par ailleurs, nous prenons conscience du fait que notre objet d'étude est chargé de représentations et de prénotions orientant notre propre manière de concevoir et de documenter le phénomène (Lenoir, 1989). Nous avons ainsi cherché à dégager notre démarche de nos expériences et de notre perception de cette réalité, en identifiant les ensembles d'idées et d'intuitions ayant mené à la construction de l'objet de notre recherche, pour ainsi produire une analyse moins subjective des résultats de l'enquête.

L'approche préconisée est double. D'une part, nous proposons une recherche empirique qualitative (Anadon, 2006; Pires, 1997), ayant une visée descriptive de la situation des parents travailleurs en milieu syndiqué. D'autre part, elle s'inscrit dans une visée compréhensive (Weber, 1969; Charmillot et Dayer, 2007) afin de déterminer la valeur heuristique (1) des pratiques d'articulation emploi-famille mises en place par les parents et (2) des pratiques de gestion de personnel déployées par les superviseuses. Ainsi, afin de mieux circonscrire notre objet, nous avons retenu une approche itérative, apparentée à la théorisation ancrée (Guillemette, 2006), où se répondent une approche déductive et une approche inductive ciblant le concept de division sexuelle du travail. Une première analyse part donc du concept de la division sexuelle du travail pour déterminer comment il nous informe sur les pratiques et les représentations sociales²⁰ des actrices et des acteurs sociaux,

¹⁹ Nous référons ici aux aspects traités au cours du chapitre deux, soit les typologies de Surprenant (2005) et de Benoît (2006) en ce qui a trait aux stratégies individuelles, et aux constatations portées par les différentes centrales syndicales et aux théoriciens-nes de l'emploi en ce qui a trait aux pôles structurels.

²⁰ La théorie des représentations sociales vise l'analyse de données prises en tant que système de représentations unies entre elles. Les représentations sociales sont conceptualisées comme des

et s'insère dans les structures politiques et sociales. Une seconde analyse part de l'expérience des acteurs et des actrices pour comprendre comment leurs représentations sociales et leurs pratiques d'articulation emploi-famille s'inscrivent en continuité ou en rupture avec le concept de division sexuelle du travail, ce qui viendra enrichir, conséquemment, la pertinence de ce concept pour traiter de la réalité des parents travailleurs.

Nous laissons volontairement de côté l'effet de race/ethnie de notre analyse, puisque les aspects complexes qui traduisent l'insertion professionnelle des personnes immigrantes et des personnes racisées engendreraient un débordement du cadre plus restreint dans lequel s'inscrit notre analyse. Néanmoins, il est possible d'envisager que l'introduction de cette variable pourrait éclairer certains éléments de notre recherche, notamment au sujet des aides domestiques où les femmes immigrantes sont fortement représentées, ou bien des nouveaux rapports de force qui se construisent au sein des couples ayant migré où les femmes arrivent plus facilement à regagner le marché du travail que leur conjoint.

3.2 Méthode d'analyse

Visant la compréhension du phénomène de la reconduction de la division sexuelle du travail au travers des structures de l'emploi et des pratiques individuelles chez les parents travailleurs, et optant pour une démarche itérative entre les données recueillies sur le terrain et la théorisation du phénomène que nous avons délimitée dans notre revue de littérature, nous proposons un raisonnement idiographique (Groulx, 1999 dans Charmillot et Dayer, 2007 : 3). Cette approche analytique étudie des comportements individuels, d'abord par la collecte de témoignages sur une base individuelle puis les soumet à l'étude en fonction de leur mise en commun. Pour développer une conceptualisation valide, trois modalités ont été respectées. (1) Insister sur un portrait consciencieux du contexte dans lesquelles les actions

ensembles de mœurs, de notions, et d'actions concrètes, muables selon le groupe à l'intérieur duquel elles se manifestent, qui rendent visible l'appartenance des personnes à leur milieu (Moscovici, 1961; Doise, 1986). Elles peuvent être analysées séparément, de manière informative, afin d'en dégager les éléments similaires agissant comme un fil conducteur au travers des discours (Jodelet, 1989; Rouquette, 1994)

sont posées et de la définition que font les acteurs et les actrices des phénomènes vécus, afin de partir de leur expérience pour comprendre le sens conféré aux actes. (2) L'éloignement du contexte de recherche pour mieux évaluer les données recueillies (il s'agit du *détachement informé* chez Glaser et Strauss (1967) et de la *neutralité empathique* chez Patton (1990) cités dans Charmillot et Dayer, 2007 : 3). (3) Faire le pont avec les données disponibles dans la littérature scientifique afin de comparer les résultats recueillis pour mieux interroger l'interprétation de ces derniers. Toutefois, les limites temporelles propres à la rédaction d'un mémoire de maîtrise n'ont pu permettre une pleine assimilation de l'environnement de la recherche.

3.3 L'échantillon

L'échantillon a été constitué à partir d'une technique non probabiliste typique (boule de neige). Nous avons ciblé les bureaux montréalais d'une entreprise spécialisée dans le domaine de la communication et des médias. Cette très grande entreprise couvre le territoire canadien et les individus qu'elle emploie œuvrent autant dans les domaines des technologies informatiques, de l'animation, que dans la diffusion. La présence syndicale y est assurée par treize associations ou syndicats qui s'y retrouvent.

Nous avons particulièrement ciblé le département des nouvelles technologies (TIC) (équipe de la création, du développement et de l'intégration web) pour plusieurs raisons : (1) le secteur des TIC est en pleine expansion et il est particulièrement représentatif des nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT); (2) au sein de ce même département, nous retrouvons quatre postes de travail différents; (3) ces quatre postes de travail sont gérés par deux centrales syndicales différentes; (4) les postes sont occupés par des hommes et des femmes, voire même parfois exclusivement par des femmes. L'échantillon est limité en termes de nombre de participants-es, puisque les équipes de travail ciblées comprennent moins de quinze personnes. Il est toutefois diversifié en termes de statut d'emploi et des fonctions occupées par les participants-es. La taille de l'échantillon fut déterminée par la correspondance des informateurs et des informatrices avec les caractéristiques recherchées, soit le fait d'être un parent travailleur syndiqué ainsi que par la réponse des employés-es à

notre sollicitation. Les groupes compris dans notre recherche sont des employés-es syndiqués-es (permanents-es ou intérimaires), des superviseurs-es de département et des délégués-es syndicaux. Étant donné que notre intention première était de rejoindre des parents travailleurs syndiqués, nous n'avons pas accordé une attention particulière à leur statut matrimonial, leur âge, leur niveau de scolarité, leur ancienneté au sein de l'entreprise, le nombre d'enfant(s) ou l'âge de leurs enfants²¹ au moment de leur recrutement. Nous avons ainsi pu obtenir quatre entretiens avec des parents employés (une femme, trois hommes). La technique boule de neige fut appliquée pour obtenir l'échantillon des superviseurs. Dans un premier temps, les employés-es interrogés-es nous ont divulgué le nom de leurs supérieurs-es immédiats-es ainsi que celui de leur délégué syndical. Ceux-ci furent alors contactés-es par courriel pour obtenir leur participation à notre recherche. De ce nombre, deux superviseures (deux femmes) et un délégué syndical (un homme) se sont portés-es volontaires. Au regard de notre interrogation de recherche et des résultats qui furent soulevés, les superviseures ont spontanément offert le nom de superviseurs-es gérant d'autres départements qui seraient susceptibles d'accepter de répondre à nos questions. C'est ainsi que nous avons eu quatre entretiens supplémentaires (quatre femmes), afin de permettre une comparaison interdépartementale au regard des premiers résultats.

L'enjeu premier était de créer une saturation théorique des cas, soit de procéder à des entretiens jusqu'à ce que les témoignages recueillis n'offrent plus d'informations nouvelles significatives pour notre propos, sans que nous prétendions pour autant être en mesure de généraliser les résultats obtenus. Alors que cet objectif n'ait pu être atteint auprès des parents employés interrogés, dû au faible nombre de participants-es rencontrés, nous estimons avoir obtenu une certaine salutation au niveau des stratégies de gestion soulevées par les superviseures. C'est dans cette visée que nous prioriserons principalement ces résultats dans la description et l'analyse des cas étudiés.

Ajoutons que puisque notre échantillon comporte principalement des pères et des

²¹ L'influence de ces données sera considérée dans la section concernant la variation des cas au niveau individuel; notre échantillonnage ne cherche pas à discriminer ces variables, mais plutôt à les utiliser de manière secondaire pour expliquer le parcours des individus sur le marché du travail et dans le domaine familial.

mères de jeunes enfants (0-12 ans), ayant utilisé dans une forte proportion les mesures «congé de maternité» et «congé de paternité²²», et dans une moindre proportion, la mesure «aménagement/réduction du temps de travail», ce sont sur ces premières mesures que notre analyse mettra plus spécifiquement l'accent. Les parents de l'entreprise étant en congé parental au moment de l'enquête n'ont pas été sollicités. Cette exclusion se justifie par le fait que, momentanément absents du marché du travail, ils n'avaient pas, dans l'immédiat, à composer avec la conjugaison de leur statut professionnel à leur statut parental.

3.4 Réalisation des entrevues

La totalité des entretiens a été réalisée de la fin de septembre au début de décembre 2010, donc sur une durée approximative de trois mois. Pour nous introduire dans le milieu de travail ciblé, nous avons envoyé un courriel faisant état de nos objectifs de recherche au département des ressources humaines de l'entreprise. Ce dernier transféra notre demande à la responsable du département des technologies informatiques pour obtenir son consentement. Avec l'accord de celle-ci, nous avons rédigé un court courriel à l'intention des employés-es précisant, à nouveau, nos objectifs de recherche et en y indiquant la caractéristique principale que nous désirions retrouver chez nos informateurs et informatrices, soit être parent²³. C'est la responsable du département qui s'est chargé de la transmission de ce courriel aux employés-es. Les personnes intéressées à participer à notre enquête devaient, par la suite nous contacter directement. Nous avons dû procéder à un second appel compte tenu du faible taux de réponse obtenu à la suite de notre premier envoi. Fait intéressant, ce sont les pères qui ont été les premiers à démontrer leur intérêt envers notre étude. Au regard des témoignages qui nous ont été fournis, nous expliquons ce phénomène par la vision plutôt positive que ces pères se font de leur rôle parental, et leur besoin de partager leur expérience de la paternité. À noter, tous les entretiens ont été menés sur les lieux de travail durant les heures normales de

²² Le congé de paternité étant inscrit récemment dans les politiques familiales (2006) notre étude est particulièrement sensible à l'analyse de cette nouvelle mesure d'articulation emploi-famille afin d'en évaluer la portée et l'efficacité.

²³ Sans considération pour l'âge de l'enfant.

travail ou sur l'heure du dîner.

Pour mener à bien notre enquête, nous avons produit deux grilles d'entrevues différentes (présentées en annexe) visant à identifier les différents aspects que nous souhaitions aborder en entrevue, d'une part avec les parents, et, d'autre part, avec les superviseuses et le délégué syndical. En ayant recours à deux grilles d'entrevue, nous souhaitions obtenir d'une part, des portraits au cas par cas des pratiques et des représentations sociales de l'articulation emploi-famille mises de l'avant par les parents, et d'autre part, des points de vue sur les pratiques d'articulation emploi-famille émergeant à même le milieu de travail. Utilisés plutôt à titre de balises qu'en tant que questionnaire, les guides d'entrevue semi-dirigée ont été élaborés de telle sorte à permettre aux personnes interrogées de laisser libre cours aux idées et associations suggérées par nos questions. À la lumière d'un pré-test et d'un premier entretien, les grilles ont été retravaillées pour être mieux adaptées à l'expérience des personnes interrogées.

Le recours à ces grilles d'entrevues étaient nécessaire pour couvrir l'ensemble de la situation qui nous intéresse d'expliquer. Puisque les parents étaient conviés à parler des stratégies d'articulation emploi-famille qu'ils et elles utilisent au niveau familial et au niveau du milieu du travail, une attention particulière devait être accordée pour bien cerner l'apport de l'autre partent eu égard à la disponibilité de la personne interrogée à l'endroit de son emploi. Également, puisque nous nous questionnons sur les relations interpersonnelles et « personnelles-structurelles », les thèmes relatifs aux relations de travail avec les autres employés-es et avec l'entreprise comme telle ont été abordés. D'autre part, en ce qui concerne les supérieures, c'était moins leur vécu personnel qui nous intéressait que leur rôle dans les relations de travail, leurs perceptions sur l'articulation emploi-famille ainsi que leurs liens avec la structure syndicale. En outre, les superviseuses ont souvent illustré leurs propos avec des exemples personnels, ce qui nous a permis, par ailleurs, de mieux évaluer leurs stratégies de gestion au regard de leur propre vécu, l'impact de l'occupation d'un poste de gestion sur leur vécu familial et leur vécu de parent employé. Finalement, nous avons interrogé un délégué syndical car nous souhaitions obtenir ses impressions quant à son rôle d'intermédiaire entre les parents salairés et leurs superviseuses. Toutefois, après quelques questions, nous avons constaté qu'il exploite peu ce rôle puisqu'il règne une bonne ambiance

de travail dans le département auquel il appartient et que les demandes d'articulation emploi-famille formulées par les parents trouvent facilement écho auprès de la superviseuse de ce département. Nous avons donc principalement eu recours à son intervention pour étoffer les informations amenées par les parents employés.

Au début de chacun des entretiens, les répondants-es nous remettaient un formulaire d'approbation, ainsi qu'une fiche descriptive de leur situation (voir annexe). Ces documents leur avaient été envoyés préalablement par courriel avec la confirmation de leur rendez-vous. La fiche descriptive (utilisée auprès des parents uniquement) avait pour but de déterminer le profil de ces derniers.

Les premiers instants des entretiens ont été consacrés à la présentation du contexte social et des questionnements guidant notre recherche, soit la mouvance de l'organisation du travail, l'introduction de nouvelles politiques familiales ainsi que la pluralité des vécus familiaux. Par la suite, nous informions les répondants-es de la durée de l'entretien (environ une heure; le plus court a été de 30 minutes et le plus long d'une heure et quart), et vérifions l'exactitude des informations consignées à la fiche. Ceci nous permettait d'obtenir une première idée de la situation familiale et matrimoniale des répondants-es (une famille recomposée, deux familles nucléaires, un père monoparental ayant la garde partagée à 50%) et d'adapter nos questions en fonction de leur réalité particulière. Également, ce préambule permettait l'instauration d'un climat de confiance auprès des personnes interrogées qui répondaient déjà à des questions prévues à la grille d'entretien ou encore soulevaient d'entrée de jeu des enjeux concernant leur propre dynamique d'articulation emploi-famille.

Les entretiens menés auprès des superviseuses et du délégué syndical débutaient sensiblement de la même manière, à l'exception de la remise de la fiche descriptive, les questions à caractère plus personnel n'étant pas à l'origine de notre volonté de les rencontrer. Les entrevues pour ces sept personnes ont donc débuté par la remise du formulaire de consentement, l'élaboration du contexte de recherche avant de passer à quelques questions visant à obtenir une description de leur équipe de travail (nombre de personnes dans l'équipe, proportion d'hommes et de femmes, de parents, groupes d'âge retrouvés dans l'équipe, progression professionnelle de la superviseuse). Bien que nous ayons estimé que les entretiens dureraient en moyenne une heure, ces derniers se sont échelonnés sur des périodes

allant de trente minutes à deux heures trente. Certaines des personnes interviewées ont peu élaboré en réponse à nos questions par manque de détails à fournir vis-à-vis des situations qu'elles rencontraient, d'autres étaient coincées par le temps, tandis que d'autres cherchaient à produire le portrait le plus fidèle possible de leur réalité en élaborant longuement sur les dynamiques du département et de l'entreprise.

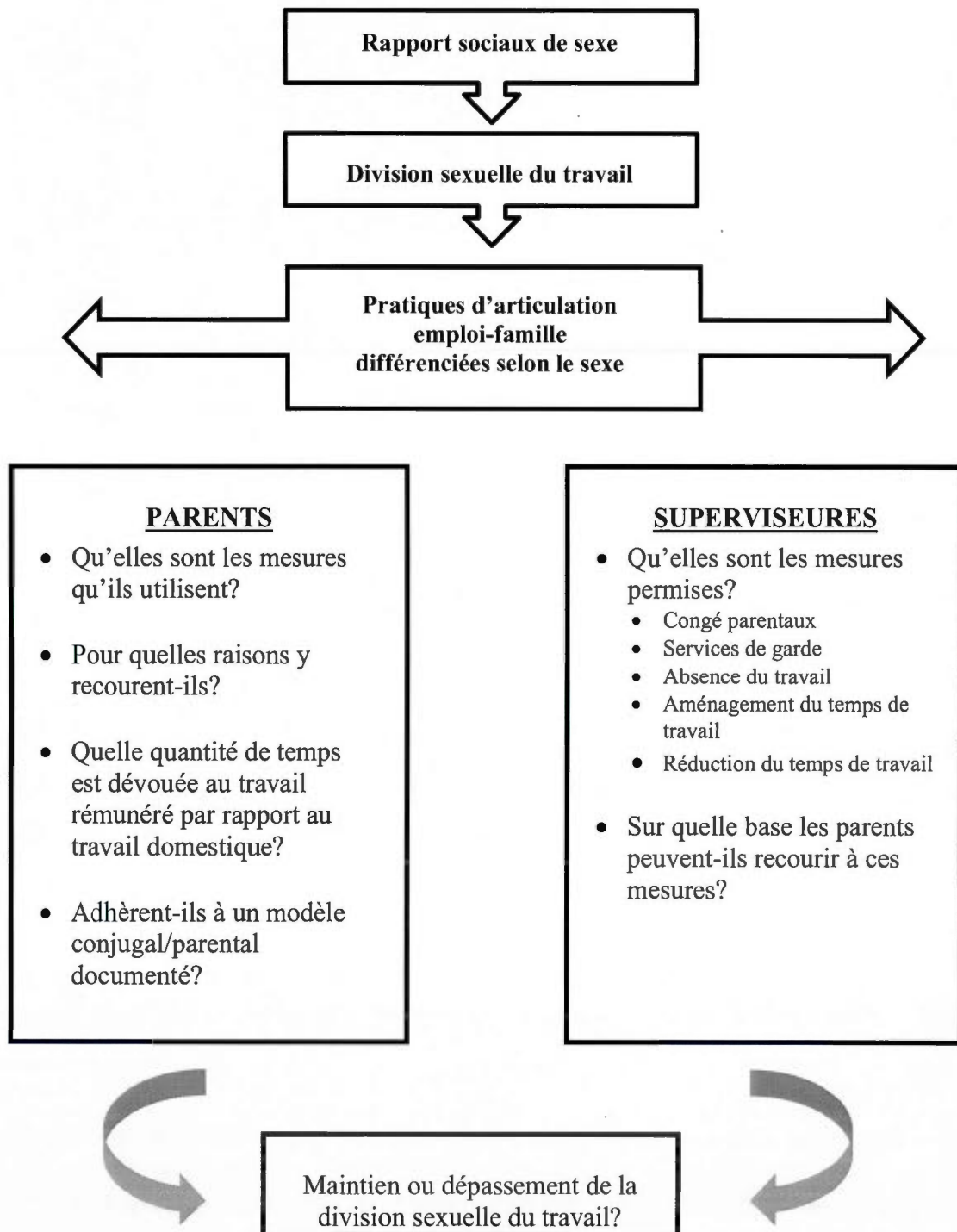
Les entretiens enregistrés sur support numérique ont été retranscrits intégralement dès que réalisés. Le nom de chacune des personnes interrogées a été modifié pour protéger leur anonymat. La retranscription rapide des entretiens nous a permis de réajuster notre grille d'entrevue, notamment au niveau de l'organisation plus fluide des thèmes et d'éliminer les redondances observées lors des premières entrevues. Cette façon de faire a également stimulé notre réflexion et s'est répercutée dans le réaménagement de la grille d'entrevue et l'introduction de nouveaux éléments pour mieux tenir compte des différentes situations rencontrées. La compilation des données a permis l'élaboration d'une première grille d'analyse à des fins de codification et a favorisé l'identification rapide des catégories d'analyse. Soulignons également l'apport d'une collaboratrice, dont le travail a servi à compléter, dans notre grille d'analyse, les résultats recueillis auprès de trois superviseuses des départements agissant à titre comparatif.

**

Les précisions méthodologiques présentées ici, font état de notre intention de produire une analyse heuristique des pratiques et des représentations sociales associées à la division sexuelle du travail chez les parents travailleurs syndiqués, dont l'emploi se situe dans un centre urbain. Elles ouvrent la voie à l'élaboration de nos résultats de recherche, présentés et analysés dans les sections qui suivent. Les données qualitatives recueillies seront analysées selon deux grands axes; soit l'influence des facteurs concourant à la présence des parents au marché du travail, et les critères sur lesquels reposent le recours aux mesures d'articulation emploi-famille dans les milieux de travail. Pour chacun de ces axes, nous ferons le pont entre la perception qu'ont les parents employés et celle mise de l'avant par les

superviseures du département des TIC et des autres départements de la même entreprise. Il sera notamment question de la prégnance des arrangements informels qui initie une différence de traitement entre les employés-es, les limites que posent la méconnaissance des mesures contenues dans la convention collective et l'application des mesures volontaires. En effet, si les parents désirent aller de l'avant avec les mesures d'articulation emploi-famille convenues formellement dans leur milieu de travail (convention ou politique sociale), ils doivent d'abord obtenir le consentement préalable de leur superviseure immédiate. Si le recours à des mesures formellement reconnues au niveau politique (congrés parentaux ou contraintes liées aux services de garde par exemple) est plus facilement légitimé par la connaissance qu'en ont les parents et les superviseures, les aménagements au cas par cas facilitant l'articulation emploi-famille seront, pour leur part, plutôt influencés par les effets qu'ils auront sur l'équipe de travail et sur la production.

Tableau 3.1
Résumé du cadre théorique et du modèle d'analyse



CHAPITRE IV

PRATIQUES DE L'ARTICULATION EMPLOI-FAMILLE

Le présent chapitre est consacré à la présentation des résultats de la recherche. Nous dépeindrons six mesures ou ensemble de mesures se retrouvant à la fois dans les discours des parents employés et de leurs superviseuses, à savoir : les congés parentaux (paternité et maternité), les services de garde (publics et privés) la réduction de la semaine de travail, le télétravail ou la flexibilité liée au lieu de travail, les aménagements du temps de travail dans une journée ou la reprise des heures non travaillées et les banques de congés pour raisons familiales ou pour maladie. Dans un premier moment, nous dresserons le portrait des parents employés que nous avons interrogés en nous intéressant à leurs caractéristiques sociodémographiques, pour ensuite tenter de dégager les stratégies d'articulation emploi-famille qu'ils utilisent. En dernier lieu, nous traiterons de ces mêmes stratégies du point de vue de leurs superviseuses et de superviseuses de départements adjacents.

4.1 Portraits sociodémographiques

Les informations présentées dans cette section proviennent des questionnaires sociodémographiques et des entretiens. Pour faciliter la lecture, nous procédons par regroupement thématique, puis par une compilation en tableau. Dans cette section, nous ne ferons pas référence au délégué syndical. Puisque nous l'avons questionné avec la grille à l'intention des superviseuses, nous ne disposons pas d'information sur son parcours familial qui nous permettrait de l'intégrer au segment consacré aux parents et, puisqu'il n'a pas d'équipe à gérer, nous ne pouvons non plus assimiler son témoignage à ceux des superviseuses. Néanmoins, tout comme ce sera le cas pour les exemples personnels mentionnés par les superviseuses, nous référerons à son expérience lors de la présentation de

nos résultats.

4.1.1 Les employés-es et leur conjoint-e

Le témoignage des personnes interrogées, trois hommes et une femme employé-e qui occupent des postes de travail similaires, tracent un portrait fort diversifié de la réalité des parents en emploi. Compte-tenu du fait que ces personnes appartiennent à différents groupes d'âge, qu'elles n'aient pas toutes le même statut conjugal et qu'elles proviennent de parcours académiques et professionnels différents, les résultats seront présentés par thèmes.

4.1.1.1 L'âge

Trois des quatre parents rencontrés, Julien, Mathieu et Daniel, étaient dans la jeune trentaine, alors que la quatrième, Nicole, était une mère de famille dans la quarantaine. Comme c'est le cas pour dernière, plus âgée de quatre ans que son conjoint, les conjointes de deux des employés en couple sont plus âgées que ceux-ci, de trois ans en l'occurrence.

4.1.1.2 Situation conjugale et familiale

Trois des quatre parents interrogés sont en couple. Julien et Mathieu vivent dans une relation familiale de type nucléaire, Daniel est père monoparental depuis près d'un an et Nicole forme une famille recomposée depuis les quinze dernières années. Les pères en couple ont chacun deux enfants d'âge préscolaire, soit de 15 mois à 5 ans, fréquentant actuellement un centre de la petite enfance (CPE). Quant au père célibataire, il partage la garde de ses deux enfants d'âge scolaire (8 et 10 ans) une semaine sur deux avec son ex-conjointe. La première expérience conjugale de notre répondante s'est échelonnée sur une période de 15 ans, et deux enfants maintenant dans la vingtaine sont nés de cette union. De son union actuelle est né un enfant de 5 ans qui, au moment de l'entrevue, a fait son entrée à la maternelle après avoir fréquenté un service de garde (CPE).

Résidant à l'extérieur de l'île de Montréal, où se retrouve leur emploi, les parents consacrent entre cinq et vingt heures au voyageant par semaine, pour une moyenne de près de onze heures. Deux d'entre eux se déplacent en transport en commun, alors que les deux

autres utilisent leur voiture.

Les quatre parents interrogés travaillent à temps plein, que nous avons défini à plus de 35 heures par semaine. À l'exception d'une des conjointes qui détient un horaire sur quatre jours, le conjoint de Nicole et les conjointes des deux autres répondants travaillent à temps plein. Le temps supplémentaire, exécuté à la fois par les parents interrogés que par leur conjoint-e, varie en fréquence et l'évaluation qu'ils en font n'est pas toujours réaliste. Les contradictions entre les informations colligées par le biais du questionnaire sociodémographique et les témoignages recueillis nous amènent à penser que les heures de travail supplémentaires dûment effectuées sont plus nombreuses que les estimations qu'en font les répondants-es. Cette situation est particulièrement marquée pour les personnes qui effectuent un horaire de quatre jours, où la disponibilité pour l'emploi est maintenue lors de la cinquième journée ou lors des soirs après l'horaire régulier de travail.

Enfin, notons que deux conjointes occupent des fonctions de gestion de projet, et que le conjoint de Nicole est travailleur autonome dans le domaine du développement web. Le revenu du conjoint de Nicole se situe entre 40 000\$ et 60 000\$, alors que ceux des conjointes de Julien et de Mathieu se situent respectivement entre 20 000\$ et 40 000\$ et 80 000\$ et 100 000\$, ce qui correspond à des revenus inférieur, équivalent ou supérieur à ceux de leur conjoint-e.

4.1.1.3 Parcours professionnel

Aucun des parents rencontrés ne détient de diplôme universitaire. Julien et Daniel possèdent un diplôme d'études de niveau collégial (DEC, AEC), Nicole détient un diplôme professionnel (DEP) et Mathieu a complété ses études de niveau secondaire (DES). Le niveau de scolarité ne semble pas inférer sur la rémunération annuelle des parents rencontrés. En effet, Nicole et Julien, qui sont ceux dont les revenus sont les moins élevés (entre 40 000\$ et 60 000\$) détiennent un diplôme postsecondaire (DEP, DEC), alors que les parents qui bénéficient d'une rémunération supérieure (entre 60 000\$ et 80 000\$) ont une divergence de deux niveaux de scolarité. Le nombre d'années de présence comptabilisées sur le marché du travail ainsi que le type de poste occupé (intérimaire, permanent) expliquent, selon toute vraisemblance, ces écarts de rémunération. À expérience professionnelle comparable, le salarié détenant un statut d'intérimaire a une rémunération plus élevée, mais moins

d'avantages sociaux par rapport aux salariés-es permanents-es (3 personnes sur 4 de notre échantillon).

Toutes les conjointes des répondants sont plus scolarisées que leur conjoint d'au moins un niveau d'étude (certificat universitaire vs diplôme collégial; diplôme universitaire de deuxième cycle vs niveau secondaire). Seule Nicole détient un profil académique plus bas que son conjoint (niveau collégial vs niveau professionnel).

Les quatre employés-es rencontrés-es ont entre 10 et 15 ans d'expérience professionnelle (moyenne de 12 ans), et ont connu des interruptions de carrière pour différents motifs. Les congés parentaux sont la source principale de discontinuité professionnelle. La durée de ces interruptions est variée selon la période suivant la naissance à laquelle ils furent pris et qu'il s'agissait d'un congé de paternité ou de maternité. La prise d'un congé de paternité fluctue de 5 jours à près de trois mois. Pour Julien et Mathieu, dont le congé de paternité est postérieur à 2006, l'interruption professionnelle dura un mois à la naissance de leur enfant, puis ils ont pris un mois supplémentaire au cours de la première année de vie de l'enfant en combinant leur banque de vacances au besoin. Dans le cas de Nicole ainsi que des conjointes des répondants, la durée du congé de maternité fut de douze mois. Outre ces congés, Nicole et Julien ont vécu des périodes de non-emploi d'une durée approximative de trois mois. D'un côté ce fut un congé sans solde pour un essai de travail à l'étranger, et de l'autre, un épuisement professionnel. Les conjoints-es ont également connu une suspension de leur activité professionnelle, soit pour la naissance de leurs enfants, pour cause de maladie ou d'épuisement professionnel, ou par perte d'emploi.

4.1.2 Les superviseuses

Les six superviseuses que nous avons rencontrées présentent également des profils forts différents. Elles oeuvrent pour la plupart dans le domaine des TIC, elles sont âgées dans la trentaine ou vers la mi/fin quarantaine et quatre d'entre elles ont des enfants. Quatre exécutent un travail de gestion directement auprès d'employés-es de production, alors que deux autres supervisent d'autres superviseurs-es.

4.1.2.1 Parcours professionnels

Nous retrouvons une pluralité de parcours académiques poursuivis par les superviseurs n'étant pas exclusivement lié à un profil de gestion (développement web, comptabilité, sociologie, musique...). Leurs parcours professionnels traduisent fortement l'idée de marché interne de travail. Cinq d'entre elles, Caroline, Noémie, Diane, Murielle et Dorianne, ont occupé des postes au sein de la production avant d'accéder à un poste de gestionnaire. Pour ces dernières, le processus d'embauche dans un poste de gestion a découlé d'un affichage interne, du support de la candidature de la part des collègues et de la reconnaissance de sa propre capacité de leadership. Les superviseuses rencontrées sont à l'embauche de l'entreprise pour une période moyennant 10 ans (de 4 ans à 21 ans), détiennent des postes de gestion en moyenne depuis 7 ans (de 2 ans à 19 ans), et occupent leur poste actuel depuis une période de 3 mois à 10 ans (moyenne de 4 ans).

La présence en emploi a été maintenue par les quatre superviseuses ayant des enfants. Toutefois, le congé de maternité semble avoir été un moment privilégié pour remettre en perspective leurs choix de carrière. Noémie, hésitant à se mettre à niveau pour poursuivre dans le domaine des technologies, a plutôt opté pour la recherche de nouveaux défis que représente un poste de gestion. Pour sa part, Diane s'est questionnée sur la place qu'occupait son emploi lors de l'arrivée de son deuxième enfant, ce qui l'a poussée vers le poste qu'elle occupe encore aujourd'hui.

4.1.2.2 Description des équipes

Les superviseuses que nous avons rencontrées proviennent de cinq départements différents²⁴, regroupant trois domaines, soit (1) Internet et services numériques (ISN)²⁵ pour Caroline, Noémie, Stéphanie et Dorianne, (2) administration des services radio dans le cas de Diane et (3) service des communications pour Murielle. Les postes de travail qui y sont retrouvés sont l'intégration, le développement, la programmation web et édimestre au niveau de ISN, des postes de gestionnaires sous la direction de Diane et, finalement, Murielle gère

²⁴ Deux superviseuses provenant du même département, celui auquel appartient les employés-es et le délégué syndical interrogés-es.

²⁵ Département des Technologies de l'Information et des Communications (TIC)

des déléguées aux communications ainsi que des rédactrices²⁶. Les postes de travail déterminent le statut d'emploi des salariés-es (intérimaire/ permanent) puisqu'ils peuvent relever de diverse affiliations syndicales négociant des conventions collectives différentes. Conséquemment, les postes de gestionnaire ne sont pas syndiqués et les postes d'architecte et de programmation web n'ont pas accès au statut permanent malgré le renouvellement automatique du contrat de travail à chaque année. En outre, Dorianne fait appel mensuellement à des personnes sous contrat pour diminuer l'intensité de certaines périodes de travail. Le recours régulier à ces personnes vise à assurer leur présence lorsque nécessaire, tout en leur permettant de conserver les savoirs nécessaires à la manipulation des outils technologiques.

Les équipes de travail sont de taille moyenne (de 3 à 13 employés-es) bien que Noémie et Dorianne aient déjà eu des équipes de près de 30 personnes. Les équipes analysées regroupent surtout des femmes. Seul le département supervisé par Noémie compte plus d'hommes que de femmes, alors que ceux gérés par Murielle et par Stéphanie n'ont que des effectifs féminins. Les employés-es supervisés par les répondantes ont entre vingt et cinquante ans. Toutefois, c'est dans les départements de technologiques (ISN) que l'on retrouve le plus grand nombre d'employés-es jeunes. Au sein de leurs équipes, les parents se retrouvent dans toutes les catégories d'âge. Si les personnes détenant un parcours académique de niveau technique ont tendance à avoir des enfants au début de la vingtaine, les personnes plus scolarisées débiteront leur famille plus tardivement. Les employés-es plus âgés-es tendent à avoir des enfants plus vieux, bien que l'on peut observer la présence de jeunes enfants (préscolaire, primaire) dans la même catégorie d'âge.

²⁶ Le département supervisé par Murielle ne comprend que des femmes

Tableau 4.1
Données sociodémographiques des parents employés

répondant, répondante	Nicole	Julien	Mathieu	Daniel
âge	45 ans	30 ans	30 ans	33 ans
Niveau de scolarité	D.E.P complété en 1995	D.E.C complété en 2000	D.E.S	A.E.C complété en 1998
occupation	Intégratrice et Infographiste Web	Développeur Web	Architecte Web	Développeur Web
type d'emploi	permanent (38 heures par semaine)	permanent (36.25 heures par semaine)	contractuel (40 heures par semaine)	permanent (40 heures par semaine)
revenu annuel approximatif	Entre 40 0001\$ et 60 000\$	Entre 40 0001\$ et 60 000\$	Entre 60 0001\$ et 80 000\$	Entre 60 0001\$ et 80 000\$
années sur le marché du travail	15 ans	10 ans	12 ans	12 ans
interruptions de carrière	Congé sans solde (3 mois), Congé de maternité (12 mois)	Maladie/ épuisement (3 mois), congé de paternité (2 fois 1 mois)	Congé de paternité (14 semaines)	Congé de paternité (5 jours et 2 fois 1 mois)
Poste actuel occupé depuis	12 ans	9 mois	9 ans	9 mois
temps de transport par semaine	8 heures	10 heures	4 à 5 heures	20 heures
situation familiale	En couple avec enfant depuis 15 ans	En couple avec enfants depuis 8 ans	En couple avec enfants depuis 6.5 ans	Célibataire avec la garde partagée 50% depuis 1 an
âge des enfants	5 ans	5 ans et 2 ans	4 ans et 15 mois	10 ans et 8 ans
Type de service de garderie	Service de garde après l'école	Centre de la Petite Enfance (CPE)	Centre de la Petite Enfance (CPE)	Service de garde après l'école

conjoint-e de :	Nicole	Julien	Mathieu
âge	41 ans	33 ans	33 ans
Niveau de scolarité	D.E.C	Certificat (Bac)	Maîtrise
occupation	Développeur Web, travailleur autonome depuis 17 ans	Gestionnaire de projet, en poste actuel depuis 1 mois	Chef de projet, en poste actuel depuis 2 ans
type d'emploi (temps plein établi à + de 35 hrs)	temps plein avec ± 10 hrs supplémentaires par mois.	temps partiel avec ± 15 supplémentaires par année	temps plein avec ± 5 hrs supplémentaires par semaine.
revenu annuel approximatif	Entre 40 0001\$ et 60 000\$	Entre 20 001\$ et 40 000\$	Entre 80 0001 et 100 000\$
interruptions de carrière	Perte d'emploi (1 ans)	Maladie/épuisement (3 mois), Perte d'emploi (1 mois), congés de maternité (durée totale de 24 mois)	Congés de maternité d'une durée totale de 23 mois

Tableau 4.2
Données sociodémographiques des superviseures

Répondante	Caroline	Noémie	Stéphanie	Diane	Murielle	Dorianne
Enfants	Non	1	N/A	2	2	2
Département géré	Internet Services Numériques	ISN	ISN	Administration des services radio	Service des communications	ISN (2 ^e équipe gérée)
Temps à l'embauche de l'entreprise	5 ans	10 ans (d'abord dans la production puis gestionnaire)	4 ans	21 ans	12 ans (d'abord dans la production puis gestionnaire)	8 ans (2 expériences de gestion)
Temps à l'embauche du poste	3 mois (gestionnaire depuis 2 ans)	3 ans	4 ans	10 ans (gestionnaire depuis 19 ans)	3 ans (gestionnaire depuis 6 ans)	2 ans
Nombre de personnes dans l'équipe	7	Jusqu'à 1 mois avant l'entrevue : 31 employés-es Ensuite : 3	7	13	5	Première équipe : 20-25 employés-es Deuxième équipe : dizaine
Âges de l'équipe	De 22 à 45 ans	Du début vingtaine à fin quarantaine (surtout génération X et Y)	De 27 à 46 ans	De 26 à 55 ans	Une dans la mi-vingtaine sinon 45 ans et +	1 ^{ere} équipe : ayant entre 20 et 30 ans d'expérience 2 ^e équipe : 20 ^e à 50 ^e ène
Genre de l'équipe	Plutôt des femmes (5 vs 2 hommes)	Plutôt des hommes (2/3 vs 1/3 femmes)	Que des femmes	Plutôt des femmes (9 vs 4 hommes)	Que des femmes	Des hommes et des femmes
Parents dans l'équipe	1 (dans la 40 ène)	Environ 1/3 de parent (dans la fin 20 ène)	2 (dans le début de la 30 ène)	9 (dans toutes les catégories d'âge)	1 (avec un enfant adulte)	2 enfants de parents âgées, 1 parent de jeune enfant
Types d'emplois gérés	Permanents syndiqués (majoritaires) et intérimaires syndiqués renouvelés chaque année	Permanents syndiqués et intérimaires syndiqués renouvelés chaque année	Permanents Syndiqués	Permanents non-syndiqués et un intérimaire renouvelé chaque année	Permanents syndiqués et intérimaires syndiqués renouvelés chaque année	Contractuels et permanents syndiqués
Types de postes gérés	Intégration et développement web	Intégration, programmation, Développement web	Coordination de contenu et édimestre	gestionnaire	Déléguée aux communications rédaction	Édimestre, Intégration web

4.2 Les mesures de l'articulation emploi-famille

La multitude de mesures d'articulation emploi-famille provenant d'efforts politique ou syndical, se limite, dans le discours des parents²⁷, aux mesures qu'ils et elles connaissent, soit celles qu'ils et elles utilisent. Six mesures ou ensemble de mesures se retrouvent à la fois dans les discours des parents employés et des superviseuses. Il s'agit (1) des congés parentaux (paternité et maternité), (2) des services de garde (publics et privés), (3) de la réduction de la semaine de travail, (4) du télétravail ou de la flexibilité liée au lieu de travail, (5) des aménagements du temps de travail dans une journée ou de la reprise des heures non travaillées et, finalement (6) des banques de congés pour raisons familiales ou pour maladie.

4.2.1 Les congés parentaux

La notion de congé parental à laquelle nous avons fait référence lors de nos entretiens englobe à la fois le temps prévu strictement pour la mère ou pour le père et le temps pouvant être partagé entre les parents. Bien que notre échantillon de parents employés comporte plus de pères que de mères, nous avons tout de même obtenu un certain nombre de témoignages concernant le congé de maternité de la part des hommes interrogés. Diverses motivations expliquent pourquoi Nicole et les conjointes des répondants aient pris la plus grande part du temps alloué au congé parental. D'une part, le fait d'occuper un emploi de salarié ou un emploi autonome influence le niveau de compensation salariale offerte ainsi que la période couverte par cette compensation. D'autre part, lorsqu'un salarié détient le monopole de certaines compétences, il devient difficilement interchangeable et il pourra maintenir un lien à l'emploi malgré la prise de congé.

²⁷ Il s'agit ici des quatre parents employés ainsi que les quatre superviseuses ayant des enfants.

4.2.1.1 Le congé de paternité

Le point de vue des parents

Le conjoint de Nicole et Julien ont vécu la naissance de leurs enfants de part et d'autre de la modification du congé parental de 2006, Daniel uniquement sous l'ancien modèle et Mathieu uniquement après la modification. Sous le modèle préalablement en vigueur, les pères ont utilisé le congé qui leur était accordé, soit 2 jours payés aux frais de l'employeur et trois jours sans solde. Le faible nombre de temps passé auprès du nouveau-né, auquel s'ajoutent la nervosité d'une première expérience de la paternité et la précarité d'emploi propre au début de carrière a teinté leur investissement plus marqué envers leur emploi. Ainsi, la combinaison de ces trois facteurs se solde par une présence limitée dans l'univers familial. L'exemple de Daniel (développeur web) rend particulièrement bien compte de ce phénomène :

«... j'avais peut-être une job un peu plus précaire à ce moment là... Mais ils étaient compréhensifs, mais j'étais plus jeune, plus nerveux dans mon emploi surtout avec un enfant qui venait d'arriver, alors on ose moins prendre des congés, on n'avait pas vraiment de convention collective à ce moment là.»

Avant 2006, une des stratégies visant à augmenter le temps accordé à la famille était d'accoller le temps de vacance prévu dans une banque de congé à celui prévu au moment de la naissance. Julien s'est ainsi prémuni de trois semaines de vacances rémunérées pour bonifier son congé. Pour le conjoint de Nicole, travailleur autonome n'étant pas couvert par le congé de paternité sous l'ancien régime, il y a eu une réorganisation de son travail (en termes de plages horaires où s'effectue leur emploi et/ou en termes de quantité de travail accepté) lors de cette période. Ainsi, il a vécu un ralentissement de ses activités professionnelles, ce qui coïncidait avec une période de ralentissement général à la profession.

L'introduction des cinq semaines de congé de paternité a eu un effet déterminant dans la vie parentale des pères. Pour les pères rencontrés, la prise du congé de paternité s'est prolongée avec l'utilisation d'une banque de vacances annuelles. Dans la mesure où une partie des congés de paternité doit être prise dès la naissance de l'enfant, les pères ont majoritairement opté pour deux séries de congés d'une durée approximative d'un mois, soit

une semaine dès la naissance et une autre vers la moitié du congé parental (6^e mois). Seul Mathieu a partagé le temps du congé parental, en étant présent au domicile le dernier mois du congé. Cette décision fut motivée par le retour en emploi de sa conjointe qui occupe un poste de gestion.

Lors de cette période, les trois pères ont fortement participé à la vie domestique. Cependant, leur implication dans les tâches domestiques relevait davantage de la nécessité de suppléer à l'incapacité de leur conjointe à effectuer les activités domestiques ou de soins que de leur initiative. Pour eux, un réaménagement de la répartition des tâches s'est effectué à partir du moment de la grossesse. Parfois faisant suite à des demandes spécifiquement formulées par les femmes, ce réaménagement survient au moment de la diminution de la mobilité propre aux transformations que subit le corps lors de la grossesse :

«Ça a plus été partagé quand je suis tombée enceinte de Xavier. À ce moment là, pour la bouffe, c'est lui qui a dû faire à manger parce que je n'étais plus capable de sentir les odeurs de bouffe pendant que j'étais enceinte, alors c'est lui qui devait préparer à manger, ça c'était absolument impératif s'il voulait manger quelque chose.»

(Nicole, intégratrice web)

«... j'ai fait plus de lavage, pendant les 8-9 mois où elle était enceinte, parce qu'elle *feelait* moins, même chose avec la bouffe, j'en faisais plus à ce moment là, mais ça se fait un peu, ça vient un peu tout seul.»

(Mathieu, architecte web)

Parallèlement, des complications qui peuvent survenir à la suite d'un accouchement seront à la source du maintien ou de l'instauration d'une plus grande prise en charge (ou la charge exclusive) des tâches domestiques et familiales par les pères. C'est le cas que relate Diane (superviseure), en parlant d'un de ses employés qui a dû se ménager du temps à l'extérieur de son emploi, ce qui fut rendu plus facile grâce au nouveau régime de congé parental.

« Sa conjointe a eu une césarienne [...] C'est sûr au début, elle avec sa césarienne, elle ne pouvait pas forcer, avec les deux bébés... donc au début il a pris les 5 semaines.»

(Diane, superviseure)

Par ailleurs, la prise en charge exclusive des tâches domestiques et familiales peut engendrer une impression de surcharge pour le parent en congé parental. Le congé sera alors évalué, comme le souligne Daniel, comme un temps de travail familial plutôt que comme un temps de vacances.

«... C'était une césarienne et elle a fait de l'infection, elle ne pouvait pas se lever. Donc durant le premier mois, j'ai eu une charge où j'avais les deux enfants à m'occuper et ils n'avaient pas les mêmes besoins... et l'autre mois, où j'ai été arrêté, c'était pas mal plus vacances, on profite de la famille.»

(Daniel, développeur web)

La relation de proximité qui se développe entre le père et l'enfant prend de l'ampleur avec l'âge du bébé. Pour certains pères d'un premier enfant, l'inconfort vécu face à la fragilité de leur nouveau-né ou la difficulté qu'ils éprouvent à intervenir face au monopole de l'allaitement seront compensés par une prise en charge accrue des tâches domestiques. Dans le cas d'une deuxième naissance, comme le note Julien, les pères auront tendance à s'acquitter des soins de l'enfant plus vieux, afin de permettre à la mère de se consacrer aux soins du jeune enfant.

«... au plus jeune, l'entente qu'on avait moi et ma copine, étant donné que ma copine allaitait, c'est que la nuit, la plupart du temps c'est elle qui se levait parce que le petit se réveillait simplement pour boire, puis le matin, moi je m'occupais de notre plus vieille pour pouvoir la laisser dormir plus longtemps. (...) Ce que j'ai fait pendant ces quatre semaines là, c'était beaucoup plus des tâches ménagères, l'entretien de la maison et passer le maximum de temps aussi avec les enfants, c'était pas mal notre priorité pendant ces congés là, en fait.»

(Julien, développeur web)

En résumé, les pères que nous avons rencontrés ont utilisé leur congé de paternité pour une durée supérieure à celle prévue par le RQAP. Ils ont donc accueilli positivement les modifications apportées au congé parental (2006), ce qui leur a permis, en tel cas, d'augmenter leur participation aux tâches domestiques et familiales.

Le point de vue des superviseures

Le congé de paternité produit de nouvelles contraintes de gestion pour les équipes de travail. Plus court, le remplacement du père s'effectue comme un congé de maladie. Il y a toutefois un avantage supplémentaire puisqu'il peut être prévu à l'avance dans le calendrier

de production lorsque les pères informent leur superviseuse dès les premiers mois de la grossesse. Souvent, le congé de paternité est combiné aux vacances annuelles et il comprend deux périodes distinctes. Trois grandes orientations guident la gestion du congé de paternité.

Comme le souligne Noémie, la production peut être réorganisée afin que le travail généralement accompli soit redistribué au sein de l'équipe. Cette décision découle de la difficulté à embaucher du nouveau personnel, particulièrement pour une période aussi restreinte que le congé de paternité. Le calendrier de production est alors réévalué pour compenser le ralentissement du travail engendré par l'absence de la ressource.

«... engager une nouvelle personne déjà on a de la difficulté à en trouver, ça m'a pris un an pour remplacer 3 personnes. Faque souvent on va plutôt prendre pour acquis que la personne est absente, organiser la production en conséquence, se priver d'une ressource pendant 5 semaines, et au retour, là on assume qu'on a une personne. Donc pour moi c'est comme si on avait quelqu'un en congé de maladie.»

(Noémie, superviseuse)

Dans le cas où un employé détient des connaissances spécifiques, toujours selon Noémie, cette absence de longue durée peut s'apparenter à une situation de «gestion de risque». L'employé spécialisé étant moins interchangeable, les autres membres de l'équipe ne pourront effectuer les tâches du poste laissé vacant. La difficulté à contrevenir à la diminution de la production qui s'en suit, oblige alors à réévaluer les stratégies de gestion.

« On a vraiment ralenti, pendant cette période-là, on n'a pas pu aller à la cadence normale, mais ça je veux dire, on vit avec, ça fait partie du risque. C'est une décision d'entreprise, qui n'était pas la bonne au départ, mais ça nous a fait apprendre par nos erreurs à ce moment là, et maintenant on fait les choses autrement, en disant, bin si tu pars, tu documentes mieux, tu vas passer ta connaissance à des personnes cibles. »

(Noémie, superviseuse)

Une deuxième stratégie de gestion est évoquée par Dorianne. Elle consiste à remplacer la ressource en ayant recours à un-e travailleur-euse intérimaire ou en procédant à un mouvement de main-d'œuvre à l'interne. La stratégie qui consiste à déplacer des membres de l'équipe vise à assurer la pérennité des fonctions en s'appuyant sur le transfert interne des connaissances entre les employés-es. Toutefois, l'embauche d'une nouvelle ressource (contractuel-le, prêt d'une autre équipe de travail, transfert de poste) est difficilement

envisageable dans un contexte de restrictions ou de compressions budgétaires. Dans ce cas, le calendrier de production devra être réaménagé pour introduire de nouveaux délais, ou certains projets ne pourront être développés.

«... Mettons que c'est quelqu'un qui a un poste plus élevé de gestion, on va prendre quelqu'un dans l'équipe pour le mettre là, et l'autre, le junior, on va le remplacer pour être sûr qu'on garde un niveau d'expertise. Toujours si on a les budgets, si on est en période de compression budgétaire, bien il faut tout réaménager la tâche et des fois abandonner certains projets, selon.»

(Dorianne, superviseure)

Du point de vue de la ressource intérimaire, deux problèmes principaux ont été soulevés par Dorianne quant à la durée du remplacement. S'il est difficile d'assurer l'allongement du contrat de travail à l'extérieur de la période prévue au congé, la période d'embauche de la ressource intérimaire peut égaler le moment nécessaire à la maîtrise des outils technologiques et au fonctionnement de l'organisation du travail dans l'équipe. Ce type de remplacement n'est donc possible qu'avec l'assurance d'un lien d'emploi à titre de pigiste pour ainsi créer une situation où tous-tes trouvent leur compte.

« Et bien, quand il y a des remplacements, je prends souvent les mêmes deux, trois pour leur offrir un revenu qui soit quand même intéressant pour eux et qu'ils restent disponibles. Si je les appelle une fois par six mois, un, c'est difficile pour eux de se rappeler comment manipuler tous les outils qu'ils ont à manipuler, c'est complexe, donc en venant régulièrement, pour moi c'est avantageux parce qu'ils sont meilleurs à faire la tâche qu'ils doivent faire aussi.»

(Dorianne, superviseure)

L'opportunité de recourir au travail intérimaire n'est pas répartie également entre les départements. Le recours à une ressource intérimaire ne peut être envisagé pour certains secteurs d'emploi, dont l'organisation du travail se définit par des projets dont la durée dépasse celle prévue pour le congé de paternité.

Finalement, une troisième stratégie, évoquée par Diane, consiste à maintenir le lien d'emploi du père malgré la prise de congé. Motivé par des contraintes de gestion telle que le manque d'interchangeabilité de l'employé (monopole des connaissances) ou la multiplication du nombre de congés dans un même département au cours d'une même période, les superviseures négocieront la possibilité d'effectuer du télétravail, ou de réduire la semaine

régulière de travail du père.

«...je lui ai dit, «regarde, ne t'inquiète pas, tu restes à côté, tu as ton ordinateur à la maison, il est vraiment à 20 minutes,... tu peux venir des fois, quelque chose, une heure pendant que le bébé fait dodo, pis tu retournes travailler de chez toi après et puis on s'arrangera.» (...) ... à la pratique, on s'est aperçu que c'était difficile, parce que lui, il avait beaucoup de demandes, ça s'est avéré aussi qu'un autre poste était vacant un bout de temps, faque il sentait la pression qu'il avait trop de volume et finalement, il était plus souvent ici qu'il aurait aimé...»

(Diane, superviseure)

En bref, les contraintes de gestions découlant du recours au congé de paternité découlent de la durée du congé, du besoin d'assurer la production et le niveau d'expertise au sein du département malgré la diminution du nombre de ressources. La gestion de ces congés peut être particulièrement problématique si plusieurs pères s'absentent en même temps, puisque, contrairement à une période de vacance, le moment de l'absence n'est pas négociable.

4.2.1.2 Le congé de maternité

Le point de vue des parents

Comme la majorité des femmes, Nicole a pris la totalité du congé parental, en plus du temps qui est spécifiquement alloué après l'accouchement. Pour cette mère, il s'agit d'une période entièrement consacrée aux soins de l'enfant nouvellement né, au cours de laquelle l'allaitement maternel sollicite une proximité constante avec l'enfant et pendant laquelle certains hommes éprouvent un inconfort vis-à-vis de la fragilité de leur enfant.

« Moi j'ai allaité, j'étais autour de la nourriture (rires), mais sinon, mettons que lui les premiers mois il n'était pas très à l'aise avec le bébé alors il passait du temps avec, mais il ne s'en occupait pas tellement, et vers le 4e mois, il a plus commencé à s'intéresser à interagir avec le bébé.»

(Nicole, intégratrice web)

À la lumière des expériences de Daniel et de Mathieu, il apparaît que lorsque les femmes éprouvent des difficultés à se remettre d'un accouchement, elles peuvent souvent compter sur l'aide de leur conjoint pour prendre en charge les activités qu'elles ne peuvent effectuer, ainsi que sur leur appui pour favoriser les activités de soins dont elles ont le

monopole, tel que l'allaitement.

« Je faisais vraiment tout, parce que ma conjointe était en difficulté, elle ne pouvait pas se lever ou forcer. J'allais lui porter la petite pour qu'elle l'allait... »

(Daniel, développeur web)

« ... ma blonde a comme plus de difficulté, si elle se lève la nuit, elle a plus de difficulté à se rendormir et moi je me rendors tout de suite alors c'est tout le temps moi qui me levais, allait changer les couches et tout ça, et elle pouvait rester couchée, même pour allaiter, si elle restait couchée c'était moins pire pour se rendormir et tout. »

(Mathieu, architecte web)

Dans la mesure où les hommes vont réintégrer le marché du travail, alors que se prolonge le congé de maternité de leur conjointe, les femmes prendront majoritairement en charge les tâches domestiques et de soin. Tel que l'ont témoigné Julien et Daniel, leur présence au domicile, leur rôle dans la planification des tâches et les standards de qualité qu'elles émettent envers l'exécution des tâches, vont déterminer un certain partage des tâches, qui pourra générer, avec le temps et le retour au travail, certaines tensions. Pour y remédier, les parents vont instaurer une routine de tâches fondée sur le découpage des moments de la journée, le découpage de la semaine et de la fin de semaine, ou en ayant recours à une aide domestique. L'exemple de Julien (développeur web) est particulièrement éclairant sur cette situation :

« Au début, c'est sûr que quand on n'avait pas d'enfant, c'était assez facile. On faisait tout ensemble tout le temps, donc c'était pas mal 50-50 et on allait de l'avant. (...) Mais ça a beaucoup changé parce qu'il y a un moment donné où on s'est rendu compte qu'on a laissé les choses aller, qu'on avait chacun nos tâches et qu'on ne se parlait plus de ces tâches là et que c'était chacun notre responsabilité, pris pour acquis, et qui fait qu'on trouvait ça autant pesant d'un côté que de l'autre. (...) Ce qui fait qu'on a remis beaucoup de choses en question. »

Julien (développeur web)

En bref, si la période du congé parental permet de créer des liens privilégiés entre les parents et leurs enfants, la transition entre la fin du congé parental et la prise en charge de l'enfant par un service de garde pose problème. Dans la mesure où le jeune âge de l'enfant ou l'insuffisance du nombre de places disponibles en service de garde créent des obstacles au retour professionnel du parent en congé, des stratégies seront alors développées par assurer le

bisalariat des parents. Ces dernières seront abordées un peu plus loin dans cette section.

Le point de vue des superviseures

Le congé parental de 52 semaines étant majoritairement pris par les mères, la durée de l'absence est suffisante pour permettre l'embauche d'une nouvelle ressource. Bien que les personnes engagées puissent avoir certaines réticences à accepter un poste pour un an, la croissance constante du département favorise leur rétention.

« On engage une nouvelle personne pour faire le travail qu'elle faisait. Les contrats habituellement sont offerts sur les termes du congé. (...) ... comme tel, les gens, quand ils viennent en entrevue, ils disent «ouain, un contrat d'un an...». Oui c'est un risque, cependant, jusqu'à présent, personne n'est reparti chez eux parce que l'autre personne est revenue»

(Noémie, superviseure)

Il est également possible, tel que l'évoque Stéphanie, de faire appel à un «prêt» de personnel d'autres départements, qui y retourneront après le retour au travail de la mère.

« En fait, c'est quelqu'un d'une autre équipe qui est venue prendre le poste pendant un an et qui est ensuite retournée à son ancien poste (...). Et c'était convenu qu'elle venait ici pendant un an, et qu'elle retournait à son autre poste.»

(Stéphanie, superviseure)

En bref, la durée prolongée du congé de maternité permet l'embauche d'un-e employé-e intérimaire, ce qui facilite la gestion de ce congé parental. En effet, si l'embauche d'une salariée en âge de procréer peut susciter des réticences pour les milieux professionnels en manque de personnel qualifié, le congé de maternité, contrairement au congé de paternité, offre plus de stabilité face aux exigences de la production.

4.2.2 Les services de garde

Le point de vue des parents

Malgré l'augmentation du nombre de places en service de garde public sur le territoire québécois, les parents employés rencontrés ont attendu en moyenne 23 mois pour obtenir une place dans ces services. Les quatre parents ont inscrits leur enfant sur des listes d'attente dès l'annonce de la grossesse (\pm vers le 2^e mois de la grossesse), alors que leur enfant y a fait son entrée vers l'âge de 18 mois.

« On s'est mis sur les listes, on a appelé les garderies avant d'appeler un médecin quand on a appris que ma blonde était enceinte, pis c'est ça.... Et on avait commencé à regarder pour des milieux familiaux parce qu'on n'avait toujours pas de nouvelles rendu... (...) peut-être deux mois avant que ma blonde ne recommence à travailler, ça c'était pour le premier.»

(Mathieu, développeur web)

« Je me suis inscrite j'étais enceinte de 2 mois, et j'ai su que j'avais une place en garderie 2 semaines avant que, qu'il puisse rentrer»

(Nicole, intégratrice web)

Dans la mesure où ce délai est supérieur au temps accordé pour le congé parental, certains parents, à l'exemple de Mathieu, vont tenter d'allonger leur congé par des vacances rémunérées ou par un congé sans solde.

«... au premier, comme je n'avais pas pris de congé parental en tant que tel, bin à la fin j'ai pris, j'ai 4 semaines de congé annuel et j'ai tout mis mes 4 semaines de congé annuel aussitôt qu'elle est revenue, justement pour avoir le...petit lousse nécessaire avant d'avoir la place en garderie, en fait je pense qu'il y avait 2 semaines entre le moment où ma blonde retournait au travail et le début de sa place.»

(Mathieu, architecte web)

Lorsque cette seconde option demeure insuffisante pour permettre la transition vers le service de garde, un appel sera lancé vers la famille proche où élargie, comme l'a fait Nicole. Comptant en certaines occasions sur une réduction du temps de travail hebdomadaire, les parents essaieront alors d'aménager la garde de l'enfant en fonction de leur disponibilité et de celles de leurs proches, ce qui pourra avoir comme effet de multiplier le temps de voyage. Alors que certains parents doivent formuler ces demandes, d'autres, tel que Nicole et Julien, ont bénéficié d'emblée du soutien de membres de leur famille désirant s'impliquer auprès des enfants.

«...comme mon chum travaillait de la maison, et j'avais... à cette époque là ma fille habitait encore à Montréal et elle avait 20 ans quand Xavier est né, elle était en appartement avec son chum. (...) Je l'amenais 2-3 fois par semaines chez ma fille et les autres jours c'était André qui s'en occupait. Donc on a réussi à le faire garder comme ça.»

(Nicole, intégratrice web)

Nos entrevues permettent de réaliser que plusieurs stratégies sont utilisées pour obtenir une place en services de garde, notamment en service public (CPE). Daniel a eu

recours à une liste de garderies subventionnées par l'entremise du CLSC. Mathieu a bénéficié d'une place par l'entremise d'une connaissance à l'emploi d'un CPE. Julien a pu obtenir une place dans une garderie à temps partiel. Pour celui-ci, la fréquentation par l'enfant à la garderie à temps partiel est compatible avec l'horaire du couple puisque sa conjointe détient un horaire de travail réduit et que la grand-mère paternel s'est fortement impliquée auprès des enfants. Outre les besoins découlant du bisalariat, le recours à un service de garde peut être initié par le besoin de socialisation souhaité par les parents. Ainsi, pour Nicole, le besoin de mettre son fils en contact avec d'autres enfants de son âge a supplanté les aménagements possibles avec son conjoint, travailleur autonome à domicile, qui aurait pu réaménager ses plages de travail pour pallier également aux soins et à l'éducation de l'enfant malgré les charges de l'emploi.

« Mais encore une fois, il en avait pas tellement besoin de la garderie, mon chum aurait pu le garder à la maison à temps plein, et travailler en même temps pendant les siestes, travailler le soir, mais c'est encore un choix de nous deux, de le mettre en garderie pour qu'il soit plus en société avec les amis et tout. »

(Nicole, intégratrice web)

Si l'obtention d'une place en service de garde relève d'un processus long et ardu lors de la naissance d'un premier enfant, la prise en charge des enfants suivants se déroule plus facilement. Lors de la distribution des places, les services de garde prioriseront la parentèle, les connaissances de parents qui fréquentent déjà l'endroit ou les parents impliqués dans les installations (conseils d'administration, accompagnement, bénévolat...). Cette proximité, remarque Daniel, viendra influencer l'orientation des services et de l'éducation conférés aux enfants en introduisant, par ailleurs, une correspondance entre les valeurs véhiculées à la maison et celles retrouvées à la garderie.

« On était présent aussi à la garderie, mon ex s'est impliquée au niveau du CA, et quand il y avait des sorties, ils avaient toujours besoin de parents bénévoles et souvent les deux on y allait, on connaissait toutes les éducatrices par leur nom. Il y en a qui disent, bin là tu les envoies à la garderie, oui, mais je suis présent à la garderie, je sais ce qui se passe. Les éducatrices me parlent, je les connais. On a une présence aussi à la garderie. Et mon ex qui était sur le CA, tsé le conseil d'administration fait que tu amènes quand même des idées qui reflétaient notre façon de vivre à nous. »

(Daniel, développeur web)

Bien que les parents bisalairés aient recours aux services de garde pour assurer leur présence en emploi, plusieurs tenteront tout de même, à l'exemple de Philippe, d'augmenter leur présence parentale en réduisant le nombre d'heures que les enfants passent à l'extérieur du domicile.

«... c'est comme moi la garderie elle ferme à 6h, tu ne peux pas laisser ton enfant là jusqu'à 6h, tsé c'est cruel un peu, tu veux aller le chercher le plus de bonne heure possible, c'est pour ça que j'ai décidé de faire du 8 à 4, à 4h30 je suis là à tous les jours et je vais le chercher.»

(Philippe, programmeur)

Toutefois, à l'instar de Mathieu, l'effort de minimiser la fréquentation en service de garde peut être réévalué avec le temps et/ou avec l'arrivée d'un nouvel enfant, notamment s'il fait pression sur le temps de voyage :

« Je sais pas si c'est parce qu'au premier on est plus, au premier on essaie de le faire aussi pour qu'il aille le moins longtemps possible à la garderie, et tout ça, mais aussi on n'habitait pas au même endroit quand on a eu notre premier, donc le voyage à la garderie c'était différent un peu aussi. (...) T'es plus stressé, tout est plus grave. Au deuxième c'est plus, ok c'est la vie, tout le monde passe par là et tsé, c'est correct. Mais justement, dû au fait du covoiturage et tout ça, tsé il n'y avait pas une grosse différence de temps, pour ½ heure de plus à la garderie... on voyage ensemble, c'est agréable, ça nous fait un temps où on est ensemble, le 10 minutes en auto. »

(Mathieu, architecte web)

Des différences ont été notées par Daniel, Julien et Mathieu entre les services (privé/public) de garde fréquentés par leurs enfants. Alors que les CPE développent des services éducatifs par groupe d'âge, les milieux familiaux peuvent mélanger des enfants d'âge différent. Si les premiers peuvent plus facilement adapter des jeux au groupe d'âge, les milieux familiaux permettent le développement de la coopération en faisant contribuer les plus vieux aux soins et aux jeux des plus jeunes. En outre, la structure des activités et l'aménagement des installations des services publics sont organisés, planifiés. Ainsi, les enfants malades sont pris en charge moins longtemps dans les services publics et les horaires d'arrivée et de départ sont plus rigides. Du côté des services privés, les activités éducatives y sont moins uniformes, et l'accent est mis sur la relation de proximité entre l'éducatrice et l'enfant.

« C'est deux expériences totalement différentes. Je pense que t'as peut-être

un peu plus d'affection en milieu familial, moi je te dirais que pour les nouveau-nés, c'est peut-être plus intéressant en milieu familial. Quoi que, dans les installations, je trouvais que celle qui s'occupait des poupons était, elle avait l'air d'aimer ça cajoler des enfants, souvent on arrivait et elle en avait 2 dans les bras. Mais je trouvais ça plus humain, moins froid peut-être le milieu familial, plus chaleureux. Par contre, l'installation, tu as une plus grande sécurité. Au niveau de la bouffe, au niveau... c'est mieux organisé. Et t'as plus l'impression qu'ils sont (...) encadrés et qu'ils vont apprendre des choses, qu'ils vont leur montrer des trucs. »

(Daniel, développeur web)

Bien que ces différences aient été notées par plus d'un parent, les trois concluent que l'évaluation varie plutôt en fonction de l'individualité des milieux (bon/ mauvais) que du type de service (privé/public).

« Mais je ne pense pas que c'est tant le fait que ce soit un CPE ou un milieu familial, mais de pogner un bon CPE ou un bon milieu familial, (...) ... mais je ne pense pas que la ligne soit entre milieu familial et CPE, mais entre un bon ou un pas bon, c'est comme n'importe quoi dans la vie, il y en a des bons et des pas bons. »

(Mathieu, architecte web)

Le point de vue des superviseures

Dans la mesure où la fréquentation des enfants en services de garde correspond à une courte période dans la vie professionnelle des parents, elle est perçue sous l'angle de contraintes de gestion temporaires. Toutefois, vu l'insertion professionnelle des deux parents, les besoins des parents découlant de la fréquentation en services de garde ne sont pas négociables. Pour amoindrir les problèmes d'horaires de garderies, parfois difficilement conciliables avec le temps de voyage des parents, les superviseures vont consentir à des aménagements du temps de travail sur une journée. Ainsi, l'importance sera accordée au nombre d'heures effectuées dans une journée plutôt que sur le moment de la journée où sera effectué le travail (flexibilité d'heure du début et de fin de journée, utilisation de l'heure du dîner).

« Comme tel, la plupart des gens qui ont des enfants à la garderie ont des horaires, et surtout en milieu familial, ils ont des horaires plus particuliers. »

(Noémie, superviseure)

«... parce que elle son copain il n'a pas un emploi avec des horaires fixes, elle m'a dit que des fois que je te demande de finir à 4h et tout ça, et oui, et

j'ai accepté. Ça c'est la chose que j'accepte aussi là, de commencer plus tôt et de finir plus tôt pour garderie et tout ça, je n'ai pas de problèmes avec ça.»
(Stéphanie, superviseure)

Paradoxalement, comme le soulève Noémie, les services de garde essentiels pour assurer la présence des parents en emploi y contreviennent également d'une certaine façon. La fréquentation en service de garde accroît en effet le risque de contagion chez les enfants, nécessitant parfois la prise de congé pour prendre soin d'un enfant malade. Parallèlement, le virus peut se propager chez d'autres membres de la famille devant alors prendre un congé de maladie.

«... les parents qui vont s'absenter parce qu'ils sont plus malades... les enfants, c'est des nids à microbes, j'ai des gens, c'est hallucinant, l'enfant est malade, toute la famille est malade. Des gastros à n'en plus finir, ils peuvent en faire 5-6 dans l'année... qu'est-ce que tu veux, c'est la vie.»
(Noémie, superviseure)

Face à la maladie d'un enfant, les services de garde privés prennent les enfants en charge plus longtemps que les services publics. Du coup, les parents dont les enfants fréquentent un service de garde privé auront tendance à s'absenter moins souvent de leur emploi pour prendre soin de leur enfant. Par contre, les heures d'ouverture et les périodes de vacances des éducatrices en service privé font plus de pression sur l'absentéisme des parents que les services publics. Disposant de moins de remplacement, la maladie ou les congés de l'éducatrice conditionnent la présence des parents en milieu de travail. Finalement, le déménagement de l'éducatrice ou la décision de réduire le nombre d'enfants acceptés dans le service de garde peut occasionner un stress supplémentaire chez les parents qui se tourneront vers leur milieu de travail pour obtenir des aménagements temporaires.

« Oui des congés qui doivent absolument être pris à cette date là parce que, durant l'été, parce que la garderie est fermée pendant 2 semaines, et ce sont ces semaines là. Alors on s'en fou que ça tombe dans n'importe quel projet, bin pas on s'en fout, mais c'est comme ça, c'est comme ça (...) Ça dépend vraiment de c'est quoi ta garderie. Souvent les garderies en milieu familial, si elle ferme deux semaines tu n'as pas le choix. »

(Caroline, superviseure)

« Sa garderie en milieu familial (...) elle avait décidé de réduire sa garderie de 9 à 6 enfants (...) on donne quelques temps d'avis, souvent, en tout cas, ça n'avait pas été suffisant, en terme de démarche. »

(Murielle, superviseure)

Une garderie en milieu de travail est disponible dans le milieu sondé. Toutefois, comme dans plusieurs milieux, les listes d'attentes viennent limiter le nombre de parents pouvant inscrire leurs enfants. Introduite après de longs (15 ans) pourparlers entre la direction de l'entreprise, les employés-es et le syndicat, le service de garde en milieu de travail a vu le jour après quelques tentatives infructueuses. Les coûts de la construction ont été répartis entre les différents acteurs et le service fut mis en place à partir de 1998. Ce service propose de nombreux avantages pour les parents : les horaires de la garderie sont flexibles et calqués sur les horaires des différents types d'emplois retrouvés à l'échelle de l'entreprise (tôt le matin et tard le soir), trois repas par jours sont offerts au besoin, il est possible d'aller dîner avec son enfant ou de poursuivre l'allaitement malgré un retour au travail, et, finalement, autant le parent que l'enfant conservent un sentiment de proximité l'un envers l'autre. Les inconvénients soulignés relèvent des difficultés à aller reconduire l'enfant à la garderie lorsque l'employé-e est malade, et le besoin de recréer des liens amicaux pour l'enfant qui débute l'école à proximité du domicile (et non plus à proximité du milieu de travail).

Finalement, les services de garde présents en milieu scolaire jouent également un rôle déterminant dans la présence professionnelle des parents. Toutefois, certaines périodes (journées pédagogiques, semaine de relâche, aléas météorologiques...) ne sont pas couvertes par ces services et nécessitent des aménagements ponctuels particuliers, dont la présence des enfants dans le milieu de travail ou de la prise de journées de congé dans une banque de vacance.

« On a aussi des enfants qui vont venir passer la journée ici, avec leurs parents, parce qu'ils ont une journée pédagogique ou quoi que ce soit, on leur passe un ordi et ils jouent à des jeux, dans le bureau de leur parent. »

(Caroline, superviseure)

Par ailleurs, comme le souligne Diane, la présence d'enfants à la fois au niveau scolaire et dans les services de garde peut compliquer l'absentéisme professionnel des parents. Palliant aux absences par une banque de vacance, les parents peuvent alors être pris au dépourvu lorsque le cumul du nombre d'absences équivaut ou supprime le nombre de jours prévus dans la banque de congé.

« Et des fois il y en a qui prennent une semaine de congé l'hiver, tu fais quoi là? Et ce n'est pas nécessairement la semaine de relâche, et si t'as d'autres

enfants aussi, si tu as un enfant à la garderie et un au niveau scolaire, il faut que tu deal avec les semaines de relâche, les semaines de congés de la garderie. (...) Un moment donné, j'avais fait le tour, juste les journées pédagogiques des enfants, il y en a 20. C'est ça que j'ai par année. Ça veut dire que si je m'arrime sur les vendredis de pédagogique et la semaine de relâche... 20 jours ce n'est pas long....»

(Diane, superviseure)

Pour résumer, il va de soi que les services de garde sont indispensables pour assurer la présence en emploi des parents bisalariés. Toutefois, le temps d'attente pour l'obtention d'une place, surtout en service public, peut faire obstacle à une transition fluide entre le congé parental et le retour en emploi. Les parents auront alors recours à leur banque de vacances, à l'utilisation d'un congé sans solde, à une place temporaire en service privé ou ils s'appuieront sur le support de leur famille proche. Si le besoin de regagner le milieu de travail guide principalement le recours aux services de garde, les parents les utilisent également dans une visée de socialisation. Les différents services de garde sont évalués principalement par les parents autour de critère qualitatifs (bons/mauvais) qu'en fonction du type (privé/public) de service fréquenté. Pour leur part, les superviseures estiment que les types de services influencent les raisons pour lesquelles les parents vont s'absenter de leur milieu de travail. Alors que l'impact de la maladie d'un enfant, phénomène retrouvé surtout au niveau des services publics, peut être amenuisé par le recours au télétravail, les absences liées aux horaires des services privés ou à l'incapacité de l'éducatrice à prendre en charge les enfants, nécessitera une absence du parent de son milieu de travail. Pour pallier aux contraintes liées au temps de voyage et aux horaires des services de garde, les parents vont principalement se prévaloir d'aménagements du temps de travail sur une journée.

Finalement, la fréquentation d'un service de garde en milieu scolaire diminue l'absentéisme professionnel des parents. Toutefois, si le nombre de journées où le service n'est pas disponible est supérieur au nombre de journées d'absence avec solde, les parents employés devront s'absenter à leurs frais.

4.2.3 La réduction des heures de travail

Le point de vue des parents

La demande de réduction du temps de travail, soit la semaine de quatre jours,

correspond à la réalité de la conjointe d'un seul de nos répondants. Désirant retourner progressivement au travail à la suite d'un congé de maternité, la conjointe de Julien a poursuivi cet aménagement du temps de travail pour les années préscolaires de leurs enfants. Occupant un poste de gestion de projet, elle reste disponible pour son emploi à l'extérieur des heures qui y sont prévues. Malgré cela, ces aménagements ont pris la forme d'un irritant pour le milieu de travail dans la mesure où ils pouvaient contrevenir à la pleine réalisation du poste de travail. Ceci s'est soldé par la recherche d'un nouvel emploi (même poste de travail) où elle pouvait limiter ses heures de travail.

« Elle, quand elle est revenue du congé de maternité du deuxième, avec son ancien employeur, elle avait demandé de faire 4 jours par semaine uniquement, pour le temps que notre plus jeune était encore à la garderie et commencer, et tout, pour avoir plus de temps, et après quelques mois, elle a vraiment aimé cet horaire là et on a pris la décision commune qu'elle garderait cet horaire là, et tu vois ça fait 1 mois qu'elle a changé d'employeur et quand elle s'est relocalisée, elle demandée à faire 4 jours par semaine. »

(Julien, développeur web)

Cette journée sans solde, précise Julien, sert à la fois à dégager du temps personnel où peuvent être exécutés des loisirs ainsi qu'à démarrer certaines tâches ménagères routinières pour sauvegarder du temps familial au cours de la fin de semaine.

« Maintenant on a deux enfants à la garderie, plus d'ouvrage aussi, et c'est un peu pour ça qu'on avait décidé qu'elle prendrait 4 jours semaine, question d'alléger les tâches familiales et ménagères la fin de semaine. Le vendredi, une partie de l'épicerie peut être faite, une partie du lavage peut être faite aussi, alors entamer un peu la poutine de la fin de semaine. »

(Julien, développeur web)

Si, à l'instar de la conjointe de Julien, les demandes féminines de réduction de la semaine de travail traduisent un besoin de se dégager du temps familial la fin de semaine sur le temps d'exécution de tâches domestiques, les hommes, tel Mathieu, perçoivent la réduction du temps de travail sous un autre angle :

« ...comme mon numéro un, ça reste ma famille et que je considère que je passe quand même beaucoup de temps, donc pour moi travailler 4 jours par semaine c'est quasiment plus de temps pour mes loisirs ou c'est comme l'autre partie que je remplirais finalement avec ce temps de plus là que le temps que je mets sur ma famille, qui est quand même très important, je

trouve...»

(Mathieu, architecte web)

Le point de vue des superviseuses

Selon les témoignages recueillis auprès des superviseuses, dans la mesure où la semaine normale de travail consiste à cinq jours par semaine, la réduction du temps de travail n'est accordée que si elle n'engendre pas de pression supplémentaire sur le travail des autres employés-es qui ont un horaire régulier. Pour ce faire, les employés-es vont réaménager l'organisation de leurs tâches de travail afin de maintenir la cadence de travail tout en limitant le temps qui leur sont consacré. Outre la mobilité des heures d'arrivée et de sortie des lieux de travail, les réorganisations des horaires de travail, souligne Noémie, toucheront également les périodes de repos dont le moment du dîner.

« ... dans une équipe par exemple de 6 personnes, t'es le seul à faire du 4 jours semaine, si tu ne vas pas à la même cadence que tout le monde, tu ralentis tout le monde. Faque souvent, ce qui arrive c'est qu'ils ne vont pas nécessairement faire du temps supplémentaire, mais leurs journées sont beaucoup plus intenses. Parce qu'ils vont souvent s'organiser pour faire un 5 jours dans 4 jours. (...) C'est souvent là où ils vont comprimer des périodes où normalement, peut-être dans l'analyse ou dans l'organisation quotidienne de leur journée où ils vont manger là dedans.»

(Noémie, superviseure)

L'acceptation de tels horaires de travail ne doit pas générer de nouvelles contraintes de gestion. Pour Caroline, ces contraintes peuvent être liées soit à une réorganisation du travail au sein de l'équipe ou à l'embauche d'une nouvelle personne à temps partiel dont les tâches seraient répétitives et de courte durée.

« Quoique j'en ai déjà eu une personne qui était rentrée à 4 jours semaine, et on s'était dit après les contrats à 4 jours semaine, on oublie ça. On lui a offert de passer à temps plein elle a dit oui, et après on a dit non, on n'engage plus à 4 jours semaine. C'était comme un contre-exemple. »

(Caroline, superviseure)

Il peut arriver que certains postes de travail se prêtent plus difficilement à l'implantation d'un horaire réduit. Selon Murielle et Noémie, si un tel aménagement engendre des contraintes de gestion trop importantes, c'est-à-dire qu'il affecte le niveau de

rendement de l'équipe ou s'il nécessite l'apport de nouvelles ressources qui ne peuvent être embauchées, l'aménagement de l'horaire sera systématiquement refusé.

« Je suis très très ouverte, mais ça reste que pour moi c'est du cas par cas, et puis, il faut que ce soit, il ne faut pas que le travail, il ne faut pas que ça nuise au travail, il ne faut pas que ça ait d'impact sur l'équipe ou sur le travail. À partir du moment où ça n'a pas d'impact, moi je n'ai pas de problème à évaluer ces demandes-là. »

(Murielle, superviseure)

« Je vais dire à la personne, je ne peux pas te le permettre parce que je ne suis pas capable de trouver quelqu'un temporairement à deux jours pour pallier à ton travail, ça ne m'aide pas en tant qu'employeur, c'est beaucoup plus difficile pour moi, pour t'accommoder, c'est moi qui en est pénalisé en fait. »

(Noémie, superviseure)

Le retour progressif d'un congé de maternité à trois, puis quatre jours par semaine est chose courante dans le département des TIC. Étallé sur une période de quatre à six mois, cette réduction temporaire du nombre d'heures de travail favorise le retour au travail en favorisant une réintroduction graduelle des tâches régulières. Il offre à l'employée un temps pour l'assimilation des changements technologiques ou de réorganisation du travail. En de telles circonstances, les pressions envers l'équipe de travail seront moins importantes puisque la personne contractuelle demeure en poste au cours de cette période transitoire.

« Moi c'est systématique, j'assume que quand les mamans reviennent, elles prennent du 4 jours, je vais même leur proposer. Par expérience, c'est ce que j'ai fait et j'ai trouvé que c'était la meilleure chose. »

(Noémie, superviseure)

Dans l'ensemble, les demandes de réduction hebdomadaire du temps de travail est une réalité essentiellement féminine. La plupart du temps, l'acceptation de ces demandes se concrétise par une redistribution de la charge de travail rémunéré sur une période plus courte, par une diminution salariale (perte d'une journée) ou encore, tel que nous le démontre l'exemple de la conjointe de Julien, par la prise en charge accentuée des tâches domestiques qui auraient été effectuées, autrement, au cours de la fin de semaine.

4.2.4 Le télétravail et la flexibilité des lieux de travail

Le point de vue des parents

La nature de travail dans le domaine des technologies offre un contexte favorable au télétravail puisqu'il est facilité par l'importance des outils technologiques dans la réalisation des tâches. Utilisé principalement pour pallier à la maladie d'un enfant, ou pour aménager certains rendez-vous, le télétravail engendre une diminution du recours à la banque de vacances, tout en limitant les retards de travail découlant de l'absentéisme. L'ouverture de la ou des superviseuse(s) envers le télétravail ainsi que la philosophie de gestion de l'entreprise orientée vers la flexibilité, facilitent le recours à cette mesure. En outre, tel que l'a souligné Nicole, la présence d'un des deux conjoints au domicile, bien qu'il puisse être en emploi, diminue l'utilisation du télétravail. Pour les parents de notre échantillon, cette mesure est un incontournable de leur réalité de parent travailleur. Pour deux d'entre eux, la possibilité d'exécuter du télétravail était une condition sine qua non à leur embauche en raison, comme le mentionne Daniel, de leurs besoins de proximité avec leur milieu familial.

« On n'a pas besoin d'être tout le temps là, on peut faire du temps à la maison, quand j'ai un enfant malade, souvent je vais travailler de la maison à la place, j'appelle pour le dire, mais... ici c'est assez flexible comme type d'emploi par rapport à ça. Partout où j'ai travaillé, il y a seulement des endroits où j'ai passé des entrevues, où les gens n'étaient pas flexibles du tout, mais je leur disais, ce n'est pas pour moi...»

(Daniel, développeur web)

Le point de vue des superviseuses

Pour toutes les superviseuses que nous avons rencontrées, le télétravail est permis bien qu'il demeure une mesure exceptionnelle et non systématique pour deux raisons. D'une part, le mode d'organisation du travail en équipe est hypothéqué par l'absence physique de l'employé-e, et, d'autre part, la nature du travail ne s'y prête pas nécessairement, tel que l'indiquent Murielle et Dorianne.

« Je considère qu'on fait du service à clientèle aussi, donc vraiment, pour moi, c'est vraiment des mesures d'exception le télétravail [...] c'est préférable d'assurer une présence.»

(Murielle, superviseure)

« ...je vais travailler de la maison pour telle telle raison, ça va. Mais il elle me dit, je vais travailler plus tard à la maison, parce que tout le travail des uns est inter-relié avec celui des autres [...] ça ne me donne pas plus de quoi faire, le télétravail quand c'est à l'intérieur d'une journée, ou quand quelqu'un attend un rendez-vous très important et qu'il ne peut pas quitter la maison, ça va arriver, mais encore là occasionnellement. »

(Dorianne, superviseure)

Si la plupart des superviseures rencontrées proposent la reprise des heures non effectuées avant de consentir à du télétravail, une des superviseures n'est pas de cet avis. Selon elle, le télétravail permet de contrôler plus aisément le travail durant les absences des employés-es puisque les réponses à distance peuvent être observées en temps réel, contrairement à la reprise des heures qui nécessitent une présence physique pour s'assurer que le travail soit exécuté.

« Si après ça tu me mets une heure supplémentaire, je ne suis pas vraiment à l'aise, ou que si tu m'écris, je pars à 4h mais je travaille une heure dans le train, je ne peux pas vérifier si tu travailles, tsé à la maison j'ai confiance dans le sens que souvent c'est par ordinateur ce qu'on fait, je peux t'envoyer un courriel et tu réponds tout de suite, donc pour moi t'es branché. »

(Stéphanie, superviseure)

Différentes raisons motivent le recours au télétravail : il diminue l'utilisation de la banque de maladie dans le cas d'un enfant malade; il permet la concentration si le-la travailleur-euses et souvent dérangé au bureau; il pallie aux problèmes de transports liés aux mauvaises conditions météorologiques et il offre la possibilité d'aller à des rendez-vous et de poursuivre le travail par la suite. Dans ce contexte, le télétravail n'est pas perçu uniquement sous l'angle de l'articulation entre l'emploi et la famille, mais plutôt comme une condition nécessaire de l'employeur pour assurer son avenir, note Caroline.

« Spécifiquement travail-famille, j'en connais pas de spécifique, je sais qu'ici on est quand même flexible en général et ce n'est pas juste pour la famille, ça va être pour quiconque. »

(Caroline, superviseure)

Dans le milieu de travail sondé, l'accord de la superviseure doit toujours être obtenu préalablement pour effectuer du télétravail. Il n'est donc pas permis de prendre la décision de

rester au domicile pour faire du télétravail la journée même, puisque les superviseuses doivent prévoir les impacts éventuels sur le travail des autres employés-es. La permission est accordée dans la mesure où le rendement du travail n'est pas affecté et l'impact sur les collègues minimisé. De plus, il ne doit pas être systématiquement prévu dans l'horaire régulier d'un-e employé-e puisqu'il peut engendrer un effet boule de neige qui fera alors pression sur le travail de gestion de la superviseure, tel que le mentionne Caroline.

« C'est correct, mais quelqu'un qui systématiquement le ferait, bin on l'a déjà accordé par le passé, mais c'est ça c'est que c'est boule de neige, et c'est lorsque ce n'est plus gérable, parce que tu as un meeting pour un projet, bin là cette journée là cette personne-là n'est pas là pour le projet»

(Caroline, superviseure)

La permission de télétravail, doit produire une situation évaluée comme gagnant-gagnant entre toutes les parties. Dans cette optique, par exemple, la permission de télétravail accordée à un-e employé-e malade qui ne peut se rendre au bureau peut être réévaluée par la superviseure si l'employé-e malade n'offre pas un rendement suffisant malgré sa volonté de produire à distance. La prestation du salaire régulier ne serait alors pas justifiée. Le recours à la banque de congé pour maladie viendra alors réajuster cette situation, comme le mentionne Murielle.

« C'est-à-dire est-ce que ça nécessite véritablement du télétravail ou ça ne serait pas mieux de carrément prendre une journée de maladie, se reposer pour revenir en forme le lendemain.»

(Murielle, superviseure)

En résumé de ce qui précède, retenons que le télétravail peut devenir un incontournable de l'organisation du travail actuelle, lorsque la nature du travail s'y prête. Il permet d'aménager plus facilement, à la fois le temps de travail au regard des responsabilités familiales, et les charges de travail vis-à-vis de l'absentéisme. Il initie également des effets positifs sur l'équipe de travail : il diminue le stress lié à l'absentéisme répété pour maladie d'enfant, il accroît le rendement dans l'équipe et il améliore la relation superviseure-employé-e.

4.2.5 Les aménagements du temps de travail et la reprise des heures non travaillées

Le point de vue des parents

Le milieu de travail dans lequel œuvrent les parents que nous avons rencontrés est très flexible quant aux heures d'arrivée et de départ des employés-es. Les parents, à l'exemple de Philippe, peuvent donc faire coïncider leurs horaires avec ceux de leurs services de garde, au regard des arrangements qu'ils prennent entre eux pour pallier au temps de voyage.

«... ceux qui ont des enfants et qui habitent sur la rive-nord ou la rive-sud, sont ici de bonne heure le matin pour partir de bonne heure. Et tout le monde est content ils arrivent à livrer ce qu'ils ont à faire...»

(Philippe, programmeur)

Plusieurs des parents rencontrés répartiront leurs responsabilités professionnelles et domestiques/familiales en fonction des heures de la journée, soit pour pallier aux tâches matinales et arriver plus tard au bureau, soit pour quitter plus tôt en après-midi et démarrer la routine de soirée. Avant d'obtenir une permission d'aménagement d'horaire ou d'absence de leur superviseure, les parents vont, dans un premier temps, comme c'est le cas pour Julien et Diane, tenter de trouver une solution entre eux. Il s'agira de calculer l'impact qu'aura cette décision sur chacun des milieux de travail (rendez-vous, période de pointe, échéanciers serrés) pour déterminer qui s'absentera.

« L'entente que j'ai avec ma copine c'est que elle va reconduire les enfants le matin et moi je vais les chercher le soir, parce que moi j'ai un poste où c'est plus facile de pouvoir gérer tous mes cas d'après-midi plus facilement, parce qu'elle est gestionnaire de projet, elle ne sait jamais quand est-ce qu'un client pourrait appeler, 5 minutes avant qu'elle parte, elle ne peut pas vraiment dire au client «là je m'en vais », donc on avait pris cette entente là...»

(Julien, développeur web)

«...je me disais, c'est plus correct pour l'entreprise que ce soit moi qui prenne le congé que lui, parce que lui, c'est vraiment un congé spécial, tandis que moi je vais aller travailler chez nous, je vais reprendre mon temps»

(Diane, superviseure)

À défaut de s'absenter pour toute la journée, la reprise des heures de travail est surtout préconisée lorsque les parents ont des rendez-vous. Ils peuvent ainsi s'absenter

périodiquement de leur travail, sans conséquence sur leur charge hebdomadaire et sans faire pression sur le travail de leurs collègues. Le mode de gestion par projet permet notamment la planification des absences dans le calendrier, ce qui diminue la pression des absences au niveau des échéanciers de la production. Le recours à la reprise des heures de travail est priorisé par rapport au recours à la banque de congé.

En contexte de monoparentalité, la répartition des heures de travail va de concert avec la présence des enfants au domicile. Ainsi, lors de la semaine au cours de laquelle Daniel n'a pas la garde de ses enfants, il s'investit plus activement dans son emploi, alors qu'il exécute moins d'heures la semaine où sa disponibilité est limitée par la présence des enfants. Faute de la présence d'un autre parent pour distribuer les tâches par rapport aux périodes de la journée et vis-à-vis des contraintes de voyage, il peut ainsi augmenter sa présence parentale. Parallèlement, il préserve son implication professionnelle en partageant ces responsabilités sur deux semaines, ce que lui permet la flexibilité retrouvée dans son milieu de travail. Dans son cas, il utilisera l'heure du dîner pour augmenter le temps qu'il consacre à l'emploi.

« Trop de temps de transport. Et en fait, c'est que, je ne trouvais pas ça viable. Si moi j'arrive ici à 8h, ça veut dire que j'ai été reconduire les enfants pour sept heures moins quart à l'école, ça veut dire qu'eux se sont levés à six heures et quart. Ça commence à être tôt pour des enfants. Et puis, comme on ne les avait pas habitués à ça, parce que quand on était encore ensemble, ce qu'on faisait, il y en avait un qui partait tôt et revenait tôt et l'autre partait tard et revenait tard. Pour pouvoir faire nos heures. Donc ça marchait comme pu, il aurait fallu que je les lève plus tôt et je n'aimais pas ça, de devoir les lever tôt, c'est pour ça que je me suis arrangé comme ça. »

Le point de vue des superviseures

Les aménagements du temps de travail sur une journée découlent de la philosophie de gestion de l'entreprise supportée par les superviseures des différents départements que nous avons rencontrés. Ces aménagements permettent des ajustements en regard du temps de voyage des parents vis-à-vis des horaires des services de garde, ce qui vient diminuer la pression qu'ils ressentent.

« On permet aux gens de rentrer entre 8h et 10h, de quitter entre 4h et 6h. Donc, tu peux choisir ton horaire adapté. »

(Caroline, superviseure)

La plupart des superviseuses rencontrées mettent, cependant, la priorité sur la reprise des heures non travaillées avant de se rabattre sur les différentes mesures d'aménagement du temps travail.

«...si ton rendez-vous est à Laval pis là il fini à 3h, je ne demanderais pas à quelqu'un de retravailler le trafic pour s'en revenir ici. Mais peut-être qu'une autre journée, par contre, la personne va pouvoir rester plus tard.»

(Dorianne, superviseure)

Une telle décision informelle de gestion repose à la fois, observe Noémie, sur la responsabilité qu'ont les employés-es à maintenir le privilège qui leur est ainsi accordé et sur le besoin de maintenir la présence au travail de l'employé-e détenant des spécialisations parfois difficilement interchangeables.

« C'est une question de confiance aussi. Moi j'engage des gens qui sont professionnels, je m'attends à ce que si je fais ça, si je te donne cet avantage-là je m'attends à ce que tu sois redevable. Pour moi c'est une situation, je veux dire on se passe la main.... (...). Et quand, tu reçois tu en donnes autant. Et je pense que c'est un souci aussi d'équité, on s'appuie beaucoup là-dessus pour des décisions de gestion ici. »

(Noémie, superviseure)

En reprenant leurs heures, les employés-es n'imposent pas de pression à leurs collègues puisqu'ils se chargent des tâches qui leur sont attitrées. Afin de diminuer les contraintes de gestion, la reprise des heures doit être effectuée à l'intérieur de la même semaine. Cette stratégie peut également être utilisée pour poursuivre une formation ou des études. De l'autre côté, l'accumulation d'heures provenant de périodes de surcharge de travail peuvent être emmagasinées et utilisées pour diminuer le recours à une banque de congé.

En résumé, l'aménagement informel du temps de travail observé au sein de l'entreprise sous étude relève d'une relation de confiance entre la superviseure et l'employé-e maintenue par un effort de rendement au travail malgré l'absentéisme.

4.2.6 Les banques de congés

Le point de vue des parents

À l'extérieur de la période de vacances estivales, les congés annuels sont utilisés en dernier recours par les parents désirant s'absenter ponctuellement de leur emploi. Des congés

rémunérés informels pour urgences familiales sont octroyés au cas par cas selon les besoins familiaux. L'attribution de ces congés limite le recours à la banque de congé de maladie qui est plutôt utilisée pour la maladie personnelle de l'employé-e.

« Dans mes journées compensatoires, j'ai une banque de journée de maladie qui est plus du type urgences familiales qui n'est pas dans ma banque de congés personnels ni dans ma banque de vacances, qui sont des journées qui sont préautorisées, donc dans des cas de force majeure. »

(Julien, développeur web)

Dans la mesure où les employés-es vont tenter d'aménager leurs absences avec celles des autres membres de leur équipe avant d'obtenir une permission d'absence, l'obtention d'un congé prolongé est facilitée. Limitant le travail de gestion et assurant la présence de membres dans l'équipe pour effectuer le même travail que l'employé-e absent-e, ces aménagements contribuent à maintenir une bonne ambiance de travail. La coopération entre les employés-es s'établit alors sur la base de l'échange de services, tandis que la relation avec la superviseure est évaluée au regard de permissions d'absences quasi systématiquement acceptées.

Par ailleurs, bien que différentes mesures puissent être utilisées pour gérer les absences des parents, dans les départements sondés, la semaine de la relâche scolaire sera prise à même la banque de congés rémunérés annuels ou en tant que congé sans solde.

« Ce n'est pas désagréable de prendre une vacance en plein hiver avec ses enfants, au contraire. Et les deux on est content d'avoir notre semaine avec eux en plein hiver, ce n'est pas une corvée. Et on prend une semaine de vacances. »

(Daniel, développeur web)

Le point de vue des superviseures

Le recours à la banque de congé pour urgence familiale n'est pas uniforme entre les départements, vu l'informalité de la mesure. Si le département des TIC y a recours fréquemment pour répondre aux besoins familiaux (urgence médicale d'un enfant, grève ou fermeture subite du service de garde...), cette mesure n'est pas accordée par toutes les superviseures. Les absences découlant de responsabilités familiales sont alors prises à même les banques de congés (personnels, maladie, vacances) ce qui se traduit, pour l'ensemble de l'entreprise, par une augmentation du nombre de congés de maladie monnayés par année.

«... ça a été un envoi, by the way, est-ce qu'il y a des gens d'entre vous qui avez des enfants en milieu familial ou si vous savez que vous allez être en grève, on va le prévoir, prenez un spécial urgence famille, on va vous donner ce congé-là, ce n'est pas de leur faute...»

(Noémie, superviseure)

« Ils ont des banques de congé, congé de maladie, mais normalement c'est personnel, t'as pas vraiment de banque de congés par rapport à la famille et aux enfants. (...) ... moi pour être bien honnête, je ne fais pas tellement cette distinction-là. Une banque de congé de maladie, pour moi si tu t'absentes pour ton enfant, ou pour toi-même, ça ne me dérange pas. Ça rentre là dedans. »

(Stéphanie, superviseure)

Toutefois, une étude plus approfondie de la convention collective couvrant les postes d'intégration web et de développement web semble indiquer que cette banque de congé informelle pourrait être comprise dans l'ensemble des mesures formelles²⁸. Ainsi, dans la mesure où cette clause pourrait être également contenue dans les conventions collectives agissant sur les autres postes de travail, il y aurait matière à réévaluer les disparités de traitement entre les départements.

Dans tous les cas rencontrés dans le milieu sondé, le recours à un congé doit limiter la pression sur le travail des collègues. Cette dernière sera limitée, d'une part, par l'interchangeabilité des employés-es pouvant reprendre certaines tâches qui doivent étre exécutées lors du temps d'absence, et, d'autre part, par la prévision des absences dans le calendrier de travail organisé par projet. Ainsi, des périodes de temps supplémentaires seront prévues dans l'élaboration de l'échéancier pour pallier aux différents imprévus pouvant émerger en cours du projet. Les effets de cette stratégie seront ressentis de manière positive de part et d'autre de l'équipe puisque le délai du projet est préservé et la culpabilité des employés-es absents-es est limitée. Par contre, certaines périodes de pointe dans la

²⁸ Article 46.1 : «Les congés spéciaux ont pour but d'aider l'employé-e à faire face à des problèmes familiaux ou à des situations imprévues qui le ou la touchent, lui ou elle ou sa famille immédiate. Un congé spécial peut être accordé à l'occasion d'événements familiaux, comme par exemple, une maladie dans la famille immédiate, une naissance, un déménagement, à l'occasion de situations imprévues, comme par exemple, un décès dans la famille immédiate; de plus, à l'occasion d'un mariage de l'employé-e et d'autres circonstances du même genre.»

production rendent plus difficiles ces permissions puisque les absences provoqueraient une augmentation de la charge de travail d'employés-es déjà surchargés-es.

« C'est sûr que pour le gestionnaire, c'est de l'ouvrage quand le monde part, parce qu'il faut que tu assures une continuité de travail, tu as besoin d'une expertise qui reste en place, et s'ils partent tous en même temps, ce n'est pas évident. »

(Dorianne, superviseure)

Des employés-es vont préférer aménager leur temps de travail plutôt que d'avoir à recourir à leur banque de congé. Ainsi, certains-es employés-es tenteront d'aménager de faire du télétravail, malgré leur maladie.

« Donc au-delà du dévouement, souvent c'est parce qu'elles ne veulent rien rater, elles veulent que tout fonctionne, mais des fois il faut se reposer, c'est notre corps qui en a de besoin et puis, donc on essaie de juger un peu. »

(Murielle, superviseure)

Les superviseuses iront alors sonder les besoins réels de l'employé-e et proposeront alors, comme le fait Noémie, un congé de maladie.

« Je trouve que c'est une relation... c'est pas un win win, ni pour l'employé-e, qui est comme stressé parce qu'il faut qu'il produise, ni pour l'employeur parce qu'il paie une journée de travail, mais qui n'est pas aussi productive. Moi j'aime mieux qu'on paie une journée, dans une banque spéciale pour ça, tu prends soin de ton enfant, chaque chose en son temps, soit relax en même temps, parce que ça ne veut pas dire que tu as dormi la veille, et tu reviens. »

(Noémie, superviseure)

Par contre, face aux absences répétées qui ne sont pas directement liées à la maladie, les superviseuses pourront demander de regrouper les différents événements générant des absences en une seule journée de congé.

« Par contre, si c'est des choses qui arrivent souvent, on est rendu à deux fois une semaine, la fois d'après il y a d'autre chose, bien là je vais commencer à voir avec la personne si c'est possible pour elle de prendre une journée de temps, sur son temps à elle. »

(Dorianne, superviseure)

Tableau 4.3
Synthèse des stratégies d'articulation emploi-famille

MESURES	PARENTS	SUPERVISEURES
1. Congés parentaux	<ul style="list-style-type: none"> • Durée du congé de paternité supérieure à celle prévue au RQAP • Implication des pères aux tâches domestiques • Implication des pères aux tâches de soins plus prononcée après une première expérience paternelle • Congé parental pris majoritairement par les mères • Tâches domestiques et de soins majoritairement prises en charge par les femmes lors du congé parental 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé de paternité introduit de nouvelles contraintes de gestion vu sa durée : <ul style="list-style-type: none"> • Réaménagement/ diminution de la de la production • Charge laissée vide durant l'absence (à l'instar du congé de maladie longue durée) • Recours à une ressource intérimaire (contractuelle ou transfert d'équipe) • Maintien du lien d'emploi lors du congé • Prêt ou embauche d'une nouvelle ressource lors du congé de maternité • Plus facile à gérer que le congé de paternité vu sa durée
2. Services de garde	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à obtenir une place dès la fin du congé parental malgré temps sur liste d'attente <ul style="list-style-type: none"> • Utilisation de la banque de vacances • Recours à famille proche ou élargie • Place en CPE plus facilement obtenue pour un second enfant • Encadrement plus marqué pour les CPE • Proximité affective plus marquée en milieu familial • Distinctions CPE/milieu familial tiennent plus à l'individualité des services qu'à leur nature privée/publique 	<ul style="list-style-type: none"> • Contraintes liées aux besoins d'aménagement du temps de travail dans une journée <ul style="list-style-type: none"> • Particulièrement marqué lorsque fréquentation en service privé vu les horaires • Contribue à l'absentéisme vu la propagation d'infections <ul style="list-style-type: none"> • Particulièrement marqué lorsque fréquentation en CPE • Garderie disponible sur dans le milieu de travail • Services de garde en milieu scolaires contribuent à diminuer l'absence des parents • Fréquentation de différents milieux de garde peut compliquer l'absence des parents
3. Réduction du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Femme : Semaine de 4 jours pour prendre en charge les tâches domestiques et temps personnel • Homme : Réduction du temps de travail pour augmenter les loisirs • Maintien du lien d'emploi lors de la journée de congé 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne doit pas amener de contraintes supplémentaires <ul style="list-style-type: none"> • Maintien du niveau de production • Ne doit pas nécessiter l'embauche d'une autre ressource • Difficile pour certains types de postes de travail

MESURES	PARENTS	SUPERVISEURES
		<ul style="list-style-type: none"> • Retour progressif de congé de maternité presque systématique dans département TIC
4. Télétravail	<ul style="list-style-type: none"> • Permis par les outils technologiques utilisés dans le cadre du travail • Utilisé surtout pour pallier à maladie d'un enfant sans piger dans banque de congé • Présence d'un parent à domicile diminue recours au télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> • Limite les retards de travail découlant de l'absence • Accepté à titre de mesure exceptionnelle car mode de travail en équipe • Situation évaluée comme gagnant-gagnant pour être acceptée • Peut être difficilement vérifiable versus travail dans l'espace de l'emploi • Utilisé lorsque : <ul style="list-style-type: none"> • Maladie d'un enfant • Rendez-vous • Besoin de concentration • Problème de transport • Doit être validé au préalable
5. Aménagement du temps de travail/reprise des heures	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilité des heures d'arrivée et de sortie de l'emploi aide à faire coïncider les horaires des deux parents • Aide à aménager le temps de voyage • Aménagement de temps d'abord évalué au niveau conjugal avant demande dans le milieu de travail • Nécessaire en contexte de monoparentalité 	<ul style="list-style-type: none"> • Renvoie à la philosophie de gestion de l'entreprise • Primat accordé à la reprise des heures plutôt qu'à l'aménagement du temps de travail ou banque de congé • Reprise des heures repose sur responsabilité professionnelle des employés-es • Reprise des heures diminue la pression de surcharge sur l'équipe
6. Banque de congés	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisés en dernier recours en tant que mesure d'articulation emploi-famille • Diminue le recours à la banque d'absence maladie • Plus facile à obtenir un congé lorsqu'un-e remplaçant-e est trouvé-e avant faire la demande • Coopération entre les membres de l'équipe • Semaine de relâche scolaire prise dans banque de vacances 	<ul style="list-style-type: none"> • Informalité banque de congé urgence famille : différence entre les départements • Congé accepté s'il ne fait pas de pression sur les autres membres de l'équipe • Échéancier prévoit des périodes d'absence pour diminuer imprévus • Diminution des permissions de congé : <ul style="list-style-type: none"> • Période de pointe • Plusieurs personnes partent en même temps • Besoins d'aménagements répétés initie recours à banque de congé

**

À la lumière de ces résultats, retenons que le recours aux mesures d'articulation emploi-famille vient pallier directement aux besoins des parents bisalariés. Du côté des parents, l'absentéisme du milieu de travail repose sur l'évaluation des conséquences de leur absence sur les tâches journalières de l'emploi devant être accomplies, de la disponibilité des mesures retrouvées dans leur milieu de travail et par la facilité à obtenir une permission d'absence. Si certaines tâches accomplies par un parent ne peuvent être reportées à l'extérieur des lieux habituels du travail, l'absentéisme sera reporté sur le parent pouvant soit suspendre sa production pour une journée, soit l'exécuter à l'extérieur des lieux habituels du travail. Le calcul effectué entre les parents pour savoir lequel des deux s'absentera s'effectue donc autour de la répercussion de l'absence sur le milieu de travail. D'un autre côté, les parents sont soucieux de limiter leurs absences afin de conserver leurs privilèges visant à pallier aux situations imprévues apparaissant dans leur vie de parent. Ils vont donc tenter d'alterner les absences entre eux afin que l'investissement professionnel puisse être partagé au même titre que l'investissement familial. Dans ce contexte, le calcul de l'absentéisme s'effectue également autour d'un souci d'équité entre les parents.

Par ailleurs, les relations qu'entretiennent les individus sur les pratiques d'articulation emploi-famille varient considérablement en fonction de la perception qu'ils ont de leur rôle en tant que parent, et en tant que travailleur et travailleuse. Si un certain consensus se dégage quant à l'importance accordée à la famille, le besoin d'identification au travail peut parfois faire obstacle au temps qui lui est accordé. Le besoin d'assurer le rendement de l'équipe de travail, soit la responsabilité personnelle que se donne le ou la salarié-e à assurer un résultat sans ajouter à la charge de travail de ses collègues, agira également comme *modus operandi* des stratégies de gestion des superviseuses visant l'absentéisme et les aménagements du temps de travail. Le milieu de travail sondé dispose de nombreuses mesures formellement établies dans la convention collective pour mener à bien l'articulation emploi-famille. Toutefois l'utilisation de la convention collective n'intervient que lorsque les stratégies individuelles demandées au cas par cas sont épuisées ou difficilement accessibles.

Du côté des superviseuses, l'octroi de permission pour l'articulation emploi-famille découle directement du niveau de rendement exigé l'emploi. Tandis que les périodes de

ralentissement de la production favorisent la prise de congé, les périodes où se multiplient les charges de travail ainsi que celles où plusieurs membres du personnel sont absents limitent les permissions d'absence. Outre cette contrainte à l'efficacité, l'octroi de permission est assujéti à la volonté d'assurer un traitement équitable entre les différents membres de l'équipe. En adaptant leur gestion aux besoins et à la fréquence des permissions, les superviseuses préconisent une approche au cas par cas et maintiennent ainsi le statu quo entre les solutions proposées et les impératifs du travail.

CHAPITRE V

MESURES INSTITUÉES ET PERMISSIONS AU CAS PAR CAS : LES INDIVIDUS DANS LA STRUCTURE

Pour compléter la démarche analytique que nous proposons, nous reprendrons ici l'ensemble des éléments soulevés dans le chapitre précédent auxquels nous ajouterons certains éléments retrouvés dans notre revue de littérature. En mettant l'accent sur les pratiques et les représentations sociales contribuant soit au maintien soit au dépassement de la division sexuelle du travail, nous aborderons les aménagements mis de l'avant par les parents lorsqu'il est question d'articulation emploi-famille et les stratégies de gestion préconisées par les superviseuses vis-à-vis des demandes d'articulation.

Dans un premier temps, nous ferons d'abord écho aux effets des politiques sociales préalablement relevées (ISQ 2007, 2009; OCDE, 2005; Descarries, 2007; Groulx, 2007; Tremblay, 2010) par l'examen des profils familiaux et conjugaux (de l'âge et du nombre d'enfant ainsi que leur statut conjugal) des parents eu égard à leur participation en emploi. Par la suite, nous traiterons des rapports individuels entre les parents par la mise en parallèle des portraits illustrés par les typologies de Surprenant (2005) et de Benoît (2006) et leurs stratégies d'articulation emploi-famille. Nous poursuivrons l'analyse avec l'introduction de deux facteurs interreliés qui influencent, selon nous, les stratégies adoptées par les parents, soit leur âge et les moyens financiers dont ils disposent pour externaliser les tâches liées à la sphère domestique. Puis, nous nous questionnerons sur la possible construction de l'idéal-type du travailleur-libre-conjointe-ménagère, en tentant de le définir à l'aide d'un parallèle entre les stratégies d'articulation emploi-famille utilisées par les parents interrogés et leur identification à un rôle sexué.

Dans un second moment, nous étudierons les relations interindividuelles entre les

employés-es et leur superviseure, en mettant l'accent sur l'ouverture du milieu de travail vis-à-vis de l'utilisation des mesures d'articulation emploi-famille. En nous appuyant sur les constatations soulignées par les centrales syndicales (Gingras, 2009; Descarries, 2009; Benoît, 2009; de Sève, 2009) et par Tremblay et Amherdt (2000) face à la culture organisationnelle des entreprises, nous vérifierons la contribution des stratégies de gestion du personnel mises de l'avant par les superviseures. Il sera donc question de la manière dont les superviseures introduisent leur perception de l'identification à un rôle de sexe pour guider le recours aux mesures d'articulation emploi-famille.

Finalement, nous ouvrirons une piste de réflexion sur la contribution des structures, soit la présence de mesures formelles institutionnalisées au sein du marché du travail (politiques, mesures conventionnées) envers les stratégies d'articulation emploi-famille adoptées par les parents. Nous tenterons également de départager l'influence attribuable aux mesures informelles de celle consentie aux mesures formelles, en liant le recours aux mesures formelles à l'ouverture du milieu de travail.

5.1 Individualité et informalité : Les demandes au cas par cas pour combler des besoins spécifiques.

Dans la majorité des cas que nous avons étudiés, le recours à une mesure d'articulation emploi-famille agit comme solution à l'apparition d'un besoin imprévisible et ponctuel que vivent les parents bisalariés. Les deux parents partageant leur disponibilité pour leur famille et pour leur carrière professionnelle, les milieux de travail doivent faire preuve d'initiative et de flexibilité pour assurer l'attraction et la rétention d'une main-d'œuvre rare, qualifiée et compétente. La plupart du temps, les parents tentent d'abord de trouver une solution qui n'aura pas d'impact sur le milieu de travail. Si cette dernière ne peut être trouvée, ils se rabattent sur une solution qui limitera les impacts de leur absence sur leurs collègues ou sur leur tâche. Par ailleurs, la spécificité de chaque profil parental modifie à la fois le type de mesure qui sera préconisé et la fréquence selon laquelle ils y auront recours.

De l'autre côté, le travail de gestion des ressources visant l'organisation du travail pour assurer la production agit comme *modus operandi* des décisions de gestion. Le maintien d'une bonne ambiance de travail, redevable à une gestion équitable et/ou juste des

permissions d'absence ou de l'aménagement des charges de travail, y contribue notamment en assurant la fidélité et diminue l'absentéisme des employés-es. L'évaluation d'une situation donnant-donnant perçue à la fois par les employés-es et les superviseuses viendra solidifier l'éthique de la responsabilité professionnelle tributaire du rendement des employés-es à l'échelle du département. Cette situation d'engagement professionnel sera déterminante de la bonne ambiance de travail à la fois entre les employés-es de même niveau (collègues) que des cadres de niveau vertical (les superviseuses). Par ailleurs, le besoin de limiter les abus individuels et la multiplication des cas nécessitant des mesures exceptionnelles (effet boule de neige) influencera également les permissions allouées. Pour faciliter la lecture, nous procéderons ici par la présentation thématique des éléments de l'analyse, puis nous procéderons à une compilation en tableau en fin de section.

5.1.1 L'influence des profils parentaux sur la participation au marché du travail

Lors de notre revue de littérature, nous avons établi que la pluralité des demandes faites envers les milieux de travail repose, au niveau familial, sur deux grandes catégories de facteurs : les caractéristiques des enfants (âge/nombre) et le type conjugal (couple/ personne seule avec enfant) des parents. En référant aux effets des politiques sociales sur la participation des parents en emploi, nous avons documenté quatre grands phénomènes: les divergences du temps consacré à l'emploi entre les hommes et les femmes dès l'arrivée d'un premier enfant, la diminution de la participation en emploi des parents d'enfants d'âge préscolaire, les disparités du temps hebdomadaire consacré à l'emploi entre les hommes et les femmes en fonction du nombre d'enfants et l'influence du statut conjugal dans la participation à l'emploi. Nous tenterons ici de déterminer comment ces données s'appliquent aux cas que nous avons étudiés.

Temps consacré à l'emploi à la suite d'une première naissance

La taille des familles de notre échantillon varie entre un et trois enfants dont la plupart sont d'âge préscolaire ou scolaire. En ce qui a trait à la réévaluation du temps consacré à l'emploi à la suite de la naissance d'un premier enfant, nous ne détenons pas de renseignements qui nous indiqueraient une diminution du taux d'activité des mères. Par

ailleurs, l'utilisation complète du congé parental par les mères ainsi que leur retour au travail à temps réduit (trois ou quatre jours par semaine pour les premiers moins suivant le congé parental) introduit une première variation dans la participation en emploi entre les pères et les mères.

Tel que le soulignait Surprenant (2005) et comme nous l'avons illustré par l'étude de terrain, la réduction hebdomadaire de la semaine en emploi qui marque particulièrement le parcours professionnel des femmes est surtout utilisée dans le cadre d'un retour au travail. Si les demandes féminines de réduction du temps consacré à l'emploi se poursuivent lors des années préscolaires des enfants, il pourra s'en suivre une plus grande prise en charge féminine des tâches domestiques et familiales, ce qui réaffirmerait, conséquemment, la division sexuelle du travail. Le choix formulé par les femmes qui désirent assurer une présence accrue auprès de leurs enfants lors des premières années de leur vie pose problème à plusieurs niveaux. Tel que nous l'avons abordé au cours du chapitre précédent, face à la norme du cinq jours par semaine, le maintien de la cadence de travail pour limiter les effets de l'absence sur le rendement de l'équipe peut engendrer une intensification de la charge de travail exécutée au cours d'une journée. De plus, la poursuite des activités professionnelles à l'extérieur des lieux de l'emploi (le soir ou en restant disponible lors de la journée sans solde), comprise en tant que stratégie pour limiter les impacts de la réduction du temps de travail envers l'emploi, vient doublement accentuer la charge de travail. Au niveau de l'emploi, l'exécution d'heures non rémunérées agissent à titre de bonne volonté qu'a l'employée à assurer sa continuité professionnelle, ce qui justifie, par ailleurs, le maintien du privilège du retrait d'une journée de travail rémunéré de la semaine régulière de travail. Au niveau domestique, lors de cette journée sans solde, la mère présente au domicile prendra en charge certaines des tâches domestiques afin de diminuer le temps qui y est consacré la fin de semaine. Du coup, les pères verront leur contribution aux tâches domestiques réduite, ce qui aura pour effet de maintenir la prise en charge prioritaire par les femmes, et donc, de renforcer la division sexuelle du travail.

Parallèlement, les périodes de discontinuité professionnelle, tel que la période consacrée au congé parental, peuvent s'accompagner d'une réflexion quant à la progression du parcours professionnel. Pour l'une des superviseuses rencontrées, le congé de maternité

s'est traduit par l'évaluation des besoins de formation nécessaire à un retour au travail dans le domaine des technologies. Ainsi, la naissance de son enfant lui a permis de réorienter sa carrière de l'occupation d'un poste de production vers un poste de gestion :

« Moi je revenais d'un congé de maternité, avant de partir j'étais rendue à un point où je devais me mettre à jour sur une nouvelle technologie qui était le dot net, et en revenant, d'avoir pris du recul, et de m'être dit, ça me tentes-tu encore? ... Pis, ça me tentait plus d'aller vers quelque chose que je ne connaissais pas, j'avais fait le tour du terrain de jeu, côté développement, donc j'ai décidé de basculer vers un poste de gestion.»

(Noémie, superviseuse)

D'autre part, la réévaluation de la place occupée par l'emploi peut également se traduire par la limitation de la progression de carrière, afin d'augmenter la disponibilité familiale. Ainsi, les postes de gestion, nécessitant plus de présence sur les lieux physiques de l'emploi peuvent être ciblés comme limitation à un plus grand investissement familial, comme le souligne Diane.

«Il y a des niveaux que tu ne veux pas nécessairement dépasser. Justement peut-être pour la qualité de vie, il y a des concessions que je ne suis pas prête à faire pour le travail, j'ai des jeunes enfants [...] ça fait partie des choix de carrière [...] Je finissais rarement avant 7h, 7h et demie le soir [...] ce n'était pas ce que je voulais, j'étais enceinte de mon deuxième bébé.»

(Diane, superviseure)

En bref, l'arrivée d'un premier enfant propose une certaine variation de la participation en emploi des pères et des mères. Si, tel que nous l'avons vu dans la section précédente, les nouveaux pères peuvent accroître leur investissement professionnel par insécurité financière, à l'opposé, les mères peuvent réévaluer le nombre de journées consacrées à leur emploi afin de maintenir une proximité envers leur enfant. D'un autre côté, cette période de discontinuité professionnelle peut se solder par la recherche d'un nouvel emploi, qu'il soit en lien avec celui occupé précédemment ou non. Ainsi, le congé parental peut tracer la voie vers une promotion, ou, inversement, provoquer une interruption de carrière si les nouvelles fonctions désirées nécessitent une formation pour pallier à la déqualification propre à la sortie du marché du travail.

Participation en emploi des parents ayant des enfants d'âge préscolaire

Les statistiques récentes font le pont entre la diminution de la participation en emploi des parents et l'âge de leurs enfants. Dans la mesure où tous les parents de notre échantillon ont maintenu leur lien d'emploi après la naissance de leurs enfants, nous nous pencherons sur la limitation des heures consacrées à l'emploi en fonction de la fréquentation des enfants à un service de garde.

La stratégie principalement utilisée par les parents rencontrés consiste à limiter les heures de travail, soit en réaménagement quotidiennement les plages horaires consacrées à leur emploi pour faire arrimer les horaires du service de garde et le temps de voyage, ou en s'absentant pour la maladie des enfants. Sans rappeler tous les éléments évoqués au chapitre précédent, retenons que la période où les enfants sont d'âge préscolaire engendre plus d'absentéisme à l'emploi que la période où les enfants sont en âge de fréquenter l'école. Ce phénomène est marqué d'une part par les horaires des services de garde (maladie de l'éducatrice, vacances estivales) et, d'autre part, par la prolifération de maladies contagieuses. À l'extérieur de ce phénomène pallié par des mesures formelles et informelles dans tous les départements rencontrés, la corrélation entre l'âge des enfants et la participation en emploi peut être illustrée par une réduction du temps hebdomadaire consacré à l'emploi.

Temps consacré à l'emploi en fonction du nombre d'enfant

Les importantes variations du taux d'emploi que nous avons constatées dans la littérature au sujet du nombre d'enfants que comptent les familles n'ont pu être observées lors de notre recherche, puisque les parents que nous avons interrogés ont maintenu leur présence en emploi et se sont limités à deux enfants. Par contre, les superviseuses nous ont offert certaines informations pertinentes concernant la discontinuité professionnelle et le nombre d'enfants. À l'instar de Diane (superviseure), nous soutenons qu'un calcul du coût et des bénéfices de la prise en charge personnelle des enfants s'effectue dans la décision d'un retrait professionnel.

«... il a eu 4 enfants alors elle n'a pas eu le temps de revenir vraiment ... Mais d'habitude après deux ou trois, elle probablement qu'elle va rester chez eux, ça ne serait pas payant d'envoyer 4 enfants à la garderie. (...) T'as un choix à faire un moment donné, de dire, regarde, moi je fais une famille ou je travaille. Et puis, quand tu as un ou deux enfants, c'est assez conciliable, mais encore, là tu n'es peut-être pas autant avec tes enfants que tu voudrais l'être non plus.»

Si les coûts liés aux transports et à la garde d'un ou deux enfants en bas âge peuvent être absorbés par le bisalariat des parents, la croissance de la famille peut engendrer un réaménagement des charges de l'emploi chez un ou les deux parents. En effet, les frais de garderie se multipliant avec l'augmentation du nombre d'enfants, phénomène particulièrement marqué pour les parents se tournant vers les services privés faute de l'obtention d'une ou de plusieurs places en service public, les coûts monétaires entreront en ligne de compte pour mesurer l'opportunité d'une réduction du temps de travail ou d'une interruption de carrière. En outre, les coûts monétaires et le temps consacré au voyage vers les services de garde, vers l'école et vers les lieux du travail rémunéré pourront entrer dans la balance du calcul coût-bénéfice. Finalement, le besoin de proximité avec les enfants lié à la prégnance des valeurs familiales sur l'investissement professionnel s'ajoutera au calcul des coûts et des bénéfices.

Si la diminution des naissances qu'a connu le Québec correspond à une forte progression des femmes en emploi avant l'an 2000, l'augmentation du nombre de naissances qui s'observe depuis quelques années risque de faire pression sur les milieux de travail embauchant des parents-employés. Aussi, aux dires de Dorianne, ceux-ci réfléchissent sur les stratégies à adopter au regard de cette nouvelle réalité :

« Si on était capable d'instaurer des façons, si vous êtes deux personnes et qu'on peut regarder pour partager des tâches en deux jours et demi, et quelqu'un d'autre qui fait 2 jours et demi et qu'on peut mettre la même personne là, je sais qu'il y a des coûts supplémentaires pour l'employeur, parce que ça lui fait deux employés au lieu de un, [...] ce qui pourrait permettre aux femmes, de rester un peu plus sur le milieu de travail, surtout celles qui ont beaucoup d'enfants à la maison, elles ne perdent pas pied d'être sur le marché du travail, [...] Surtout les plus jeunes, je vois souvent qu'elles ont 3 enfants, pas juste un comme ma génération, moi j'en ai deux, mais, j'ai vu beaucoup de gens de ma génération n'en avoir juste un. Mais là je vois les plus jeunes, 2, 3 et des fois un en route aussi. Alors un moment donné, ça va devenir difficile de gérer tout ça. »

(Dorianne, superviseure)

En bref, l'augmentation du nombre d'enfants au sein d'une même famille semble imposer des contraintes importantes autant pour le milieu familial que pour le milieu de travail. Au niveau familial, la reconduction de la division sexuelle traditionnelle sera potentiellement reconduite par la reproduction d'un modèle conjugal de type pourvoyeur-

ménagère, au regard d'un calcul de type coût/bénéfice. Au niveau de l'emploi, les contraintes de gestion générées par le maintien du lien en emploi des femmes ayant plusieurs enfants pourraient également reconduire la division sexuelle du travail dans la mesure où les gestionnaires s'appuieraient sur l'idéal-type du père-pourvoyeur pour assurer la présence professionnelle. La reconduction de la division sexuelle du travail pourrait être contrée, d'une part, par des stratégies égalitaires au niveau conjugal où les deux parents limiteraient leur investissement professionnel pour maintenir une présence à la fois dans l'emploi et auprès de leur famille, et d'autre part, par la réévaluation de l'idéal-type du père-pourvoyeur qui reste prédominant dans l'orientation de la culture d'entreprise actuelle.

Influence du statut conjugal dans la participation en emploi

Le dernier phénomène que nous avons documenté lors de notre revue de littérature a trait au type familial des salariés-es. Au cours de notre recherche, nous avons principalement rencontré des parents en famille nucléaire. Tel que nous en avons fait état plus haut, les différentes modalités du partage des tâches engendrent différentes manières d'appréhender la division sexuelle du travail, mais soulignons qu'un modèle conjugal de type nucléaire favorise une meilleure répartition des tâches domestiques et familiales. En effet, le lien filial entre les parents et les enfants sert, en partie, de justification à la prise en charge des tâches familiales au nom de la responsabilité parentale. L'autorité ainsi conférée, est reconnue à la fois par le-la conjoint-e et par les enfants. En situation de recomposition familiale, comme celle vécue par Nicole, l'autorité relevant de la responsabilité parentale peut être contestée si elle n'est pas reconnue par le-la conjoint-e ou par les enfants. Conséquemment, les nouveaux-elles conjoint-es qui voient leurs demandes délégitimées peuvent se heurter à des conflits avec leur conjoint-e ou avec les enfants de leur conjoint-e. À son tour, cette situation conflictuelle peut se solder, en ce qui a trait au partage des tâches domestiques et familiales, par le monopole de la prise en charge par le parent biologique. L'exemple de Nicole (intégratrice web) est particulièrement éclairant à ce sujet :

« Mais là il y avait des pressions parce que lui faisait pas ses tâches et ça fâchait mon chum, et il ne voulait pas se fâcher après lui, il passait par moi... c'est comme pour le lave-vaisselle, s'il voyait que le lave-vaisselle n'avait pas été vidé depuis genre 2 jours, « bien là, t'as pas dit à Jérôme de vider le lave-vaisselle, pis c'est long ». Un enfant qui n'est pas à toi, et qui est adulte aussi, et ça passait toujours par moi et ça me fâchait un petit peu aussi. Alors il y a

eu des petites tensions pour ça.»

Par ailleurs, en situation de monoparentalité avec garde partagée des enfants, les parents ne pouvant compter sur l'aide d'un autre adulte pour déléguer certaines responsabilités, se retournent parfois vers leurs milieux de travail pour obtenir certains aménagements. Découlant souvent de contraintes de voyageant, les aménagements sollicités par les parents seuls touchent principalement l'aménagement du temps de travail sur une journée ou la compression d'une semaine de travail rémunéré sur deux, dont la deuxième servira à augmenter le nombre d'heures travaillées. Cette stratégie, illustrée par l'exemple de Daniel, visant à assurer une présence parentale tout en maintenant un salaire qui puisse suffire à maintenir le niveau de vie familial, nécessite une grande ouverture de la part du ou de la superviseur-e. Si les aménagements du temps de travail ne sont pas possibles dans le milieu de travail, le parent seul tentera alors une recherche d'emploi où ces conditions s'y retrouvent et elles seront demandées dès l'entrevue d'embauche. Dans ce contexte, la responsabilité professionnelle de l'employé-e, soit la détermination qui est mise en place par le ou la salarié-e pour maintenir les objectifs de rendement de l'équipe malgré la limitation du temps travaillé, est garante de l'évaluation d'une situation gagnant-gagnant, autant pour l'employé-e que pour le ou la superviseur-e.

« Bin ici, si où j'ai déjà travaillé ailleurs aussi, quand je me suis séparé, j'ai été voir mon boss et je lui ai dit «écoute, il y a une semaine où je ne pourrai pas faire mon temps au complet, et l'autre semaine je te donnerai plus de temps.» Et ici, c'est la même chose quand j'ai passé l'entrevue ici, je leur ai spécifié ça. Ce n'était pas accepté partout, j'ai passé des entrevues à d'autres places qui m'ont dit, non, nous c'est du 9 à 5 et c'est tout. »

(Daniel, développeur web)

En bref, si nous ne disposons pas de données qui nous permettent d'allier les types conjugaux aux taux d'emploi, nous pouvons toutefois entrevoir une plus grande présence professionnelle chez les familles biparentales. Les aménagements du temps de travail et les absences demandées par les parents seuls proposent sensiblement autant d'impacts sur les milieux de travail que s'ils sont répartis entre deux parents. En outre, les recompositions familiales n'offrent pas les mêmes possibilités d'aménagement entre les conjoints que les familles nucléaires dans la mesure où l'interaction avec les enfants n'est pas solidifiée par la légitimité de l'autorité parentale découlant du lien filial biologique. Selon nous, la

reconduction ou le dépassement de la division sexuelle du travail liée au type familial relève plutôt de l'identification des pères et des mères au travail et à leur famille, des stratégies individuelles préconisées par les parents seuls pour s'acquitter des charges domestiques et familiales de la garde des enfants, et de l'ouverture des milieux de travail envers les aménagements palliant à l'absence de l'autre parent. Si le milieu de travail que nous avons sondé est particulièrement ouvert, les études de Tremblay (2002b), de Benoît (2006) et de Chasserio (2006) ont démontré une rigidité particulièrement marquée envers l'absentéisme masculin. Conditionnés par l'idéal-type du père-pourvoyeur dont la disponibilité professionnelle est appuyée par la prise en charge des contraintes familiales par les femmes, les milieux de travail vont donc, dans une certaine mesure, produire des pressions supplémentaires au vécu masculin de la monoparentalité. Pour y remédier, à l'exemple de Daniel souligné plus haut, les travailleurs les plus qualifiés pourront possiblement miser sur le besoin de rétention de personnel des entreprises, situation particulièrement critique dans le domaine des nouvelles technologies, pour faire valoir leurs demandes ou pour se diriger vers un nouvel emploi.

Pour terminer, rappelons que la présence de politiques familiales a largement contribué au maintien des parents en emploi, et ce, particulièrement pour les mères. Si elles proposent des avancées pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, les représentations sociales du féminin et du masculin, tel que nous venons de l'esquisser, y font obstacle. Dans la mesure où les stratégies d'articulation emploi-famille se matérialisent principalement par des accommodements individuels au cas par cas, la culture d'entreprise, soit l'ouverture des milieux de travail, doit également être interpellée pour réaliser l'égalité de fait.

5.1.2 Les familles et leurs besoins

Débutons par une première catégorisation des cas que nous avons rencontrés au regard des portraits conjugaux et paternel documentés par les typologies de Surprenant (2005) et de Benoît (2006). Tous bisalariés, les parents que nous avons rencontrés affirment une répartition plus ou moins égalitaire des tâches domestiques et familiales. À l'instar des

portraits conjugaux et paternels illustrés par les typologies, la répartition des tâches relève d'une prise en charge «naturelle» en fonction des goûts et des aptitudes de chacun, de la disponibilité des parents et de l'énergie restante à la fin de la journée, de l'utilisation du temps de fin de semaine pour diminuer le temps y étant consacré au cours de la semaine, du recours à une aide domestique, de la tolérance envers le désordre et de l'initiative dont fait preuve un des parents pour débiter ou exécuter certaines tâches.

La naturalisation de certaines compétences féminines et la contribution en tant qu'aide d'appoint que nous avons retrouvées dans les discours de Mathieu et de Daniel, souligne la présence du type conjugal de «l'égalité-ambivalence». Mathieu, identifié au type «multiactif», présente les traits de la tension identitaire marquée par le primat accordé à l'investissement professionnel malgré une proximité affective auprès des enfants. Dans son témoignage, il souligne l'importance du temps consacré à l'emploi, au nom de l'amour de son métier, et du temps personnel, rare mais important. Pour ce dernier, l'externalisation de la majorité des charges domestiques semble s'être posée comme solution à une inégale répartition des responsabilités, et ainsi diminuer certaines tensions conjugales émanant du fort investissement professionnel de sa conjointe.

«... les deux grosses tâches entre guillemets, on a chacun nos tâches, moi je fais la vaisselle et elle s'occupe du lavage... (...) Faire la bouffe, je te dirais que les deux on est des gens qui aiment ça, alors je te dirais que c'est un peu une tâche et un peu un loisir en même temps, c'est un peu, je ne dirais pas moitié-moitié, ma blonde en fait peut-être un peu plus, mais ce n'est pas... c'est peut-être 2/3- 1/3»

(Mathieu, architecte web)

Si le primat accordé à sa famille est réitéré à plusieurs reprises dans son discours, l'égalité qu'il sous-entend semble toutefois contredite dans la pratique.

Du côté de Daniel, à l'instar des conclusions soulevées par Benoît (2006), une rupture conjugale aura eu pour effet une réévaluation de ses idéaux vers une dimension plus égalitaire. Alors qu'au moment où il était en couple sa conjointe s'occupait principalement des tâches domestiques au nom des standards de qualité élevée qu'elle formulait, il exécute maintenant seul ses responsabilités domestiques et familiales.

« Bin c'est plus des intérêts. Elle c'est plus une frotteuse, c'est une fille qui a besoin que ça soit tout le temps propre, tout le temps bien correct, je vais dire Mme Blancheville, mais ce n'est pas négatif. (...) Mais non, s'en est venu naturellement des goûts et des aptitudes de chacun, ça été une évolution, je dirais. »

(Daniel, développeur web)

Détenant un horaire de travail plutôt fixe réparti sur deux semaines où les heures de travail ne sont limitées que la semaine où les enfants sont présents à son domicile, il s'apparente actuellement plutôt à un parcours égalitariste de type «sacrifié-nouveau-père», où le vécu familial est marqué par la planification.

« Le mode papa, tous ses repas sont planifiés, et le mode célibataire bin il va arrêter à l'épicerie le soir et il va se planifier son repas à la journée, ça c'est la grosse différence. Avec des enfants, tu n'as pas le temps de faire ça. T'as pas le temps, quand j'arrive je n'ai pas le temps d'arriver à l'épicerie, il faut que ce soit planifié. (...) En plus t'es tout seul, tu n'as pas de deuxième parent qui peut t'épauler donc il faut vraiment que se soit planifié. (...) Comme parent séparé, il faut être capable de prendre le temps qu'on a sans les enfants pour planifier des trucs, et le gros de mon ménage je vais le faire pendant la semaine où j'ai pas les enfants pour que ce soit juste du petit ménage. Quand les enfants sont là.... On garde juste la maison propre, on ramasse au fur et à mesure, (...) j'essaie d'avoir du temps pour eux, tsé on les a une semaine sur deux, on essaie d'avoir du temps de qualité avec eux, quand tu les as parce que l'autre semaine, tu les as pas pantoute. »

(Daniel, développeur web)

Le type conjugal «égalitariste» s'apparente également au vécu des deux autres parents que nous avons rencontrés. Pour Julien, la carrière professionnelle occupait une place importante dans sa vie avant l'arrivée de ses enfants. Les tâches domestiques qu'il exécutait alors étaient accomplies simultanément à celles prises en charge par sa conjointe. Cette tactique leur permettant d'être ensemble lors du temps passé à accomplir des tâches et lors d'activités communes de loisir. Son rythme de vie chargé des exigences élevées de son ancien emploi a toutefois été réévalué lors de la naissance de son premier enfant. Ayant vécu un épuisement professionnel, le recours à une aide psychologique lui a permis d'encadrer sa réflexion sur la place qu'occupait son emploi.

« Avec un suivi avec une psychologue, c'est là que j'ai identifié que dans le fond, je m'enlignais vraiment sur un train de vie, un horaire qui était contre

mes principes de base, ce qui fait que j'aurais probablement vu ma fille faire ses premiers pas sur une webcam, et jamais à la maison, lundi matin partir très tôt et le jeudi soir quand même assez tard, ce n'était pas un horaire intéressant. (...) Et c'est à ce moment-là que j'ai quitté pour mon emploi précédent, pour retourner dans une plus petite entreprise où là je m'en allais faire mon travail du lundi au vendredi, de 9 heures à 5 heures, basé à Montréal, on bouge plus on voyage plus, il y a peut-être des heures supplémentaires, mais c'était des cas d'exception. À 5 heures c'est fini tu retournes chez vous et, à ce moment-là c'était encore pour ma famille que j'avais fait un changement de carrière.»

(Julien, développeur web)

Inscrit dans le modèle du couple «associatif» et de type paternel «égalitariste», Julien positionne sa famille au premier plan. La limitation des heures consacrées à l'emploi, lui permet, ainsi qu'à sa conjointe, de disposer d'un temps de loisir en plus de répartir équitablement les charges domestiques, malgré une gestion des tâches accrue chez sa conjointe.

« Donc c'est elle qui voit plus à la gestion, mais j'essaie quand même de pouvoir m'impliquer et d'essayer de prendre plus d'initiative, de voir au-devant d'elle et de pouvoir en faire aussi.»

(Julien, développeur web)

Finalement, nous positionnons également Nicole dans le modèle du couple «associatif», puisque son discours sous-tend une réévaluation des identités traditionnelles masculine et féminine au sein de son couple. La constance de son investissement professionnel est redevable à la présence au domicile de son conjoint, travailleur autonome. Dans ce contexte, la prise en charge des responsabilités domestiques et familiales repose sur l'interchangeabilité du rôle des parents, autour d'une routine établie.

« Je dirais qu'il y a une routine et que s'il arrive quelque chose d'imprévu, on verra après ça. Mais c'est pas mal une routine. Quand je rentre, des fois le souper est prêt, je suis assez contente. Ça va bien, c'est une belle routine (...) Il prend l'initiative.»

(Nicole, intégratrice web)

Les différents modèles conjugaux et paternels présentés ici nous renseignent sur l'identification que ce font les parents vis-à-vis de leur rôle dans chacune des sphères. À la lumière des témoignages obtenus, nous observons deux grandes constructions identitaires : l'ambivalence entre l'identification à l'idéal-type du pourvoyeur et à sa redéfinition au travers

des mutations du capitalisme et du patriarcat ainsi que la déconstruction de l'identification sexuée à chacun des idéaux-types. Pour étoffer cette première catégorisation, nous juxtaposerons les facteurs âge des parents et positions dans l'échelle sociale pour tenter de comprendre leur influence sur les stratégies d'articulation emploi-famille préconisées par les parents.

Jeunes parents et progression professionnelle

Selon nous, l'âge des parents peut devenir un facteur déterminant dans la mesure où les parents plus âgés détiennent, dans une plus forte proportion, une carrière établie et une rémunération plus importante. Ces facteurs concernent l'ancienneté cumulée au sein de l'entreprise, les années d'expérience comptabilisées sur le marché du travail et l'appartenance à une génération plus jeune.

Les influences notées au sujet de l'ancienneté au sein de l'entreprise et des années d'expérience comptabilisées sur le marché du travail concerne principalement le niveau de rémunération octroyé aux salariés-es ainsi que le statut d'emploi. Si plusieurs salariés-es débutent leur carrière par l'occupation d'un poste intérimaire, l'occupation d'un poste au sein de l'entreprise pour une durée supérieure à deux ans agit comme condition préalable à l'obtention d'un poste permanent. En outre, cette ancienneté n'agit pas à titre exclusif de l'acquisition de la permanence puisque certains postes de travail, tels que négociés au sein de la convention collective, ne sont pas sujets à telle disposition. Les contrats annuels de travail sont alors automatiquement renouvelés, et la rémunération supérieure prévue a pour but de compenser les effets des avantages sociaux auxquels ces employés-es intérimaires n'ont pas droit. À l'extérieur du statut d'emploi, l'ancienneté comptabilisée dans l'entreprise intervient de manière différenciée selon le sexe quant à l'évaluation de la progression salariale. Évaluée en termes de présence professionnelle plutôt qu'en termes d'années comptabilisées à l'emploi, la progression salariale peut être influencée par la variable sexe dans la mesure où une absence prolongée viendra introduire des biais d'évaluation.

« Bien ceux qui cotisent à la pension de l'entreprise, parce que t'as des contractuels qui cotisent aussi, sinon ils ont 12.5% de plus à leur salaire, ceux qui ne cotisent pas. Mais ceux qui cotisent, que tu sois contractuel ou permanent, quand tu pars en congé de maternité, il y a une partie, le congé parental, que ça l'employeur ne contribue pas à ton fonds de pension. Donc si tu le veux, il faut que tu paies, et que tu paies une partie aussi. Sinon c'est ta

retraite qui est retardée de six mois ou d'un an ou de... Donc c'est sûr que tu perds un petit peu là-dessus. Moi j'ai déjà vu des congés où, et en plus dans mon temps c'était juste 6 mois qu'on partait, des évaluations de rendement, où j'ai passé fi, parce que j'avais été là juste 6 mois, mais normalement, je me dis, «pourquoi j'ai été pénalisée? Parce que j'avais un congé de maternité», ça n'aurait pas dû, mais tsé en même temps je peux comprendre, parce que la personne est partie un an, oui, mais ça crée un.... Tsé, je comprends le point de vue, mais pour la personne le fait d'avoir un bébé, tu as un retard sur ton salaire d'une année, parce que ton salaire augmente pas cette année-là.»

(Diane, superviseure)

Au niveau du rapport à l'emploi que vivent les salariés-es plus jeunes, soulignons une inscription dans l'univers professionnel qui outrepassse strictement le besoin de renommée professionnelle. Pour attirer et retenir cette main-d'œuvre parfois insuffisante en nombre pour combler les départs à la retraite ou l'expansion du domaine d'emploi, le milieu de travail sondé mise sur une atmosphère conviviale de travail, la présence d'aménagement des horaires de travail et la flexibilité des lieux de travail. Ainsi, leurs demandes, formulées dès l'entrevue d'embauche, sont essentielles pour assurer la place qu'occupe la famille dans leur échelle de valeurs.

« J'ai l'impression que ces nouvelles mesures là, du fait que les parents passent beaucoup plus de temps très tôt avec les enfants, j'ai l'impression qu'on sent qu'il y a vraiment un changement, je sais pas si c'est à cause de ça, ou si c'est lié à d'autres facteurs, mais je trouve que, les jeunes familles, comme la mienne, sont beaucoup plus axées sur la famille. Le travail, oui est très important, mais le temps de qualité passé avec les enfants c'est central, c'est beaucoup mieux réparti si je compare avec d'autres de mes oncles, qui sont dans la génération juste avant moi, là on a senti qu'ils étaient moins impliqués au niveau de la famille, que c'était beaucoup plus le travail qui est au centre de la dynamique familiale.»

(Julien, développeur web)

En bref, nous supposons que le facteur âge des parents est influencé particulièrement par la progression de carrière, attribuable à une participation continue sur le marché du travail. Les parents, dégagés d'une certaine pression financière par l'occupation de «bons emplois» peuvent ainsi assurer une planification budgétaire préalable à la prise d'un congé parental. Disposant ainsi d'une situation aisée, par leur ancienneté sur le marché du travail et par la permanence de leur poste de travail, ces parents sont moins assujettis à la pression financière qui pèse sur les jeunes familles. Conséquemment, ils peuvent assurer une plus

grande présence au domicile et se rapprocher de la combinaison des idéaux-types où est réassignée la division sexuelle du travail.

L'idéal-type du travailleur-libre-conjointe-ménagère en question

Dans la démarche que nous proposons, nous cherchons à voir dans quelle mesure nous pourrions définir l'idéal-type des parents bisalariés au regard de la mouvance de l'organisation sociale capitaliste et patriarcale. Fondé sur la pratiques et les représentations sociales des rôles sociaux sexués, les pistes dont nous disposons pour parler de l'idéal type du travailleur-libre-conjointe-ménagère reposent sur les mêmes constructions sociales à la base de la création du travailleur-libre et de la mère-conjointe-ménagère. En premier lieu, nous retrouvons la séparation des espaces et des temps du travail pour inscrire certaines activités dans le rapport salarial. Ensuite, nous avons identifié la notion de «choix» pour justifier la division sociale du travail sur une base sexuée. Finalement, nous proposons un regard sur l'investissement des pères auprès de leurs enfants.

Nous soutenons, à l'instar de plusieurs sources, que le temps consacré aux responsabilités domestiques et familiales limite la disponibilité des parents, et particulièrement des mères, à exécuter des activités rémunérées. Ce phénomène, lié à la présence dans les lieux physiques du domicile en tant que principe de la division sexuelle du travail, détermine les caractéristiques de l'idéal-type de la mère-ménagère et l'évaluation du partage des tâches familiales et domestiques. Toutefois, le contexte des parents bisalariés introduit une modulation de la division sexuelle du travail ayant historiquement alimenté la production des idéaux-types du père-pourvoyeur et de la mère-conjointe-ménagère sur deux niveaux. D'une part, la diminution du temps consacrée aux activités domestiques et familiales par les femmes doit être palliée par un investissement plus important de la part des hommes, faute de quoi, certaines activités seront laissées pour compte. D'autre part, l'ouverture des lieux de l'emploi vers le domicile (travail autonome, télétravail) influence la disponibilité des parents envers des tâches devant être prises en charge au sein du domicile. Pour faire écho à l'exemple du conjoint de Nicole, la présence masculine au domicile semble être un élément à considérer pour réévaluer le partage des tâches en fonction des espaces où ces tâches doivent être effectuées plutôt que par l'appel à une identité féminine

traditionnellement consolidée autour de la sollicitude maternelle. Dans la mesure où, par exemple, il peut être plus difficile pour les femmes de s'absenter d'un emploi où il est nécessaire d'assurer une présence sur les lieux physiques (le travail de gestion ou de service à la clientèle, par exemple) que pour les hommes pouvant exécuter du travail à l'extérieur des lieux de leur emploi, il y aurait matière à réévaluer la base sexuée derrière les idéaux-types. Bien que toujours guidée par l'association historique produite entre le milieu familial/domestique et le sexe féminin et le milieu de l'emploi et le sexe masculin, cette réévaluation, qui n'est pas l'objet du travail que nous présentons ici, devra tenir compte de la persistance de la division du travail, mais orientée envers les espaces physiques détenant une connotation sexuée (travail de maison, travail d'emploi) plutôt qu'envers les individus (travail d'homme, travail de femme).

En effet, tel que nous l'avons documenté, la doxa (Haicault, 1993) d'amour conjugal romantique conditionne toujours, dans une certaine mesure, le «choix» que font les femmes de se replier vers la sphère domestique. Malgré cela, à l'instar des données que nous avons colligées par nos entretiens, les chances d'avancement professionnel sont perçue comme équivalentes entre les hommes et les femmes, puisque le milieu de travail s'appuie sur les qualifications et les compétences des employés-es dans l'octroi de poste.

«... moi je peux te dire que personnellement, j'ai eu un poste où j'étais enceinte de 8 mois, et on me l'a donné quand même.»

(Diane, superviseure)

« Moi je dois dire que j'ai toujours trouvé beaucoup de flexibilité moi-même, peut-être pour ça que je suis très à l'écoute de tout ça, mais moi ça ne m'a pas empêché d'être agente des communications [...] on a toujours considéré ma candidature même si j'étais une mère [...] Donc moi j'ai le goût de dire que je n'ai jamais senti de frein.»

(Murielle, superviseure)

Toutefois, les divergences notées dans l'attribution de poste réfèrent toujours aux choix individuels que posent les mères.

« Pas du tout, il y a eu des postes d'offerts, de coordonnatrice, qui sont un peu un avancement par rapport à édimestre, et ça lui a été offert au même titre et c'est par choix qu'elle a décidé de ne pas le prendre.»

(Stéphanie, superviseure)

Le choix effectué apparaît, en l'occurrence, tributaire d'un changement de priorité dans la vie des mères, où l'avancement professionnel intervient comme un obstacle au primat accordé à la vie familiale. Relayé à une dimension individuelle, le «choix» de l'investissement familial sur l'investissement professionnel n'est donc plus perçu sous la logique de l'insertion professionnelle des femmes calquée sur la division sexuelle du travail traditionnelle, mais plutôt en fonction de critères personnels, tel que le soulignent deux superviseuses.

« Tu vas manquer quelque chose et après c'est sûr que ton focus est plus famille. Mais je ne pense pas que c'est la structure, je pense que c'est le fait humain qui se produit. Quand tu n'es pas là pendant un an, tu en manques un bout, que ce soit dans n'importe quoi, ce n'est même pas une question de travail (...) je dirais que c'est plus, personnellement que tes préoccupations sont ailleurs. »

(Caroline, superviseure)

« Je pense que certaines personnes vont prendre des décisions différentes, parce qu'il y a des nouveaux facteurs qui viennent jouer. Que ce soit la sécurité, que ce soit le fait de faire un peu plus d'heures supplémentaires, dans un poste plus élevé, il va y en avoir qui vont refuser. Il y en a d'autres que non, je pense que ça dépend juste des individus, en fait. »

(Stéphanie, superviseure)

Finalement, tel que nous l'avons documenté sur le terrain, la recherche de proximité des pères envers leurs enfants peut, aux premiers abords, se traduire par la réaffirmation de la division sexuelle du travail traditionnelle, notamment lorsqu'ils vivent le stress engendré par l'arrivée d'un premier enfant. D'une part, l'inconfort des pères vis-à-vis du nouveau-né, auquel s'ajoute le monopole de l'allaitement, augmente la prise en charge des activités de soins par les mères. D'autre part, la précarité d'emploi ou le manque d'expérience professionnelle des pères, auquel s'ajoute une pression pour assurer le niveau de vie familial malgré la diminution des revenus du couple lors du congé parental, pourrait se solder par un investissement plus marqué dans l'emploi. L'inexpérience du premier vécu parental et les incertitudes professionnelles vécues par les jeunes parents contribueraient ainsi à la reconduction de la division sexuelle du travail comprise dans le partenariat entre les idéaux types de la mère-conjointe-ménagère et du père-pourvoyeur.

En résumé, la reconfiguration des espaces de l'emploi offre un terreau fertile à la réévaluation des idéaux-types à la base de la distribution des espaces et des temps du travail calquée sur les principes capitaliste et patriarcal de la société occidentale contemporaine. Toutefois, la notion de «choix» guidant la progression professionnelle des femmes ainsi que l'aménagement du temps qu'elles consacrent à leur emploi vient réaffirmer, à certains égards, la polarisation des idéaux-types sexués. De plus, l'investissement professionnel plus marqué chez les nouveaux pères peut également traduire, dans une certaine mesure, l'assimilation à l'idéal-type du pourvoyeur assurant le maintien du niveau de vie de sa famille. Cette situation, qui risque de contribuer au renforcement de la division sexuelle du travail, constitue une avenue d'autant plus problématique pour les personnes en âge de procréer vivant d'emplois précaires et pour qui la permanence en emploi est inaccessible. Rappelons toutefois que la santé financière des familles n'est pas toujours liée au statut d'emploi car, tel que nous avons pu le constater, certains-es employés-es contractuels-les jouissent de meilleures conditions salariales que des employés-es permanents-es.

En contrepartie, les parents préconisant un mode conjugal de type égalitariste, dont le projet d'enfant découle d'une planification dans le temps peuvent contribuer à définir l'idéal-type du travailleur-libre-conjointe-ménagère. En misant sur la proximité avec les enfants, facilitée par l'introduction du congé de paternité et l'allongement du congé parental sur un an, et étant assuré du maintien de leur niveau de vie, ces parents s'orientent vers le dépassement de la division sexuelle du travail.

5.1.2 Gérer le travail et les ressources

Les données que nous présentons dans cette section réfèrent aux préoccupations soulevées par les centrales syndicales et par Tremblay et Amerdt (2000) quant à la prégnance de la culture organisationnelle face aux stratégies de gestion par les superviseuses que nous avons rencontrées.

Les stratégies qu'elles préconisent reposent sur l'organisation des tâches de travail et des ressources nécessaires pour assurer que la production est bel et bien effectuée. L'impératif de productivité est majeur dans la détermination de l'attitude qu'elles adoptent face aux absences. Ainsi, toutes les superviseuses ont affirmé que le rendement doit être

assuré lorsqu'il y a recours à une mesure d'articulation emploi-famille. En outre, l'idée que profiter d'une mesure constitue un privilège, une mesure d'exception, limite l'appel à cette dernière et justifie son utilisation en fonction de situations précises vécues au cas par cas.

« Pour moi c'est du cas par cas [...] il ne faut pas que ça ait d'impact sur l'équipe ou sur le travail. À partir du moment où ça n'a pas d'impact, moi je n'ai pas de problème à évaluer ces demandes-là. »

(Murielle, superviseure)

La gestion équitable ou juste des besoins est alors évaluée en fonction de la pluralité des demandes qui sont entre les mains de la superviseure. Il devient alors juste d'offrir des mesures au cas par cas en fonction des besoins particuliers d'employés-es. Il est toutefois équitable d'offrir les mêmes mesures à l'ensemble des personnes de l'équipe de travail, afin de maintenir une égalité de traitement entre les membres de l'équipe malgré la pluralité de leurs besoins. Si le recours aux mesures d'articulation emploi-famille est le propre des parents, la superviseure va également accommoder les non-parents en offrant la possibilité de s'absenter pour, par exemple, allonger la fin de semaine ou pour pallier à des rendez-vous. Cette stratégie, relève Caroline, a pour but de maintenir une bonne ambiance de travail, dont les effets se feront sentir au niveau de la présence en emploi, de la motivation au travail, de la diminution du stress vécu par les employés-es et la diminution du roulement de personnel.

« Ceux qui ont l'équité très à cœur vont dire, c'est non pour tout le monde ou c'est oui pour tout le monde, alors ils ne jugent pas au cas par cas. Moi j'ai moins l'équité à cœur, je veux dire que les choses soient justes, moi je veux que les choses soient justes. Donc moi je trouve ça injuste de dire à une personne qui a deux enfants d'y imposer les mêmes contraintes qu'une personne qui n'en n'a pas. En même temps c'est injuste pour une personne qui n'a pas d'enfant de toujours rester à faire du temps supplémentaire parce qu'elle n'a pas d'enfant. Elle n'a pas pas de vie parce qu'elle n'a pas d'enfant mais les contraintes ne sont pas au même endroit. »

(Caroline, superviseure)

En accordant des permissions qui sont perçues comme justes par les employés-es du département, les superviseures et les employés-es se sentiront engagés-es dans une situation donnant-donnant. D'une part, l'éthique de la responsabilité professionnelle des employés-es vient limiter le travail de gestion de ressource dans la mesure où elle nécessite moins de contrôle sur les heures de travail en tant que tel puisque c'est la finalité du projet qui est visée par l'employé-e. Cette responsabilité professionnelle partagée par tous les membres de

l'équipe diminue également le sentiment d'injustice fondée sur la quantité de travail exécuté par l'un ou l'autre des collègues, impression qui devra être cadrée par les superviseuses à quelques reprises s'il y a constatation d'absences répétées chez l'employé-e. Le travail de gestion consistera alors à rappeler à tous-tes qu'ils et elles détiennent également la possibilité de se prévaloir de certains privilèges, en fonction de leurs besoins propres qui ne sont pas ceux des autres. En bref, la situation de donnant-donnant, tel que l'ont également décrite Stéphanie Chasserio (2006) et Catherine Desrivières Pigeon (2010), se traduit par l'idée d'un temps de travail donné, qui n'est pas compté méticuleusement, pour recevoir du temps d'absence lorsque nécessaire.

« Pour moi le souci d'équité, c'est la base d'une gestion qui est saine, le respect et l'équité parce que c'est ça qui fait qu'à long terme on bâti une relation d'affaire qui va être profitable pour tout le monde. »

(Dorianne, superviseure)

Le plus grand problème de gestion dans l'évaluation des permissions réside dans l'effet boule de neige. Encore une fois, par souci de justice ou d'équité dans l'équipe, il faut faire la part des choses entre répondre à un besoin par une mesure d'articulation emploi-famille et la normaliser à l'ensemble de l'équipe. Dans la mesure où les permissions concernent l'absentéisme et que le travail doit être exécuté en équipe, il devient important pour les superviseuses de pouvoir limiter ce genre d'effet. L'évaluation pointilleuse des besoins réels auxquels répondrait la permission et le rappel qu'il s'agit d'une réponse au cas par cas relevant d'un privilège finissent généralement par limiter l'effet boule de neige.

Parallèlement, le privilège est évalué, autant par les superviseuses que par les employés-es, au regard de la notion d'abus comprise en termes de fréquence à laquelle les parents ont recours aux mesures d'articulation emploi-famille. Les abus seront évalués selon trois grandes catégories d'acteurs. D'abord, nous retrouvons les parents, qui tentent de limiter leur absentéisme aux besoins familiaux ou personnels réels et directs. Ensuite, les superviseuses évalueront la fréquence à laquelle sont faites les demandes afin de justifier les permissions d'absences actuelles et futures. Finalement, les collègues assureront une certaine surveillance des abus en évaluant la présence des salariés-es au sein de l'équipe permettant une équité dans l'exécution de la quantité de travail vis-à-vis du nombre de personnes dans l'équipe. Ils pourront en faire part aux superviseuses, s'ils désirent rétablir une situation qu'ils

jugent inéquitable.

« Et je te dirais que les éléments, pour les gens qui abusent, ça se perd vite. Et le groupe même va lui faire sentir et il va ... faire des commentaires, et il y a un sentiment de «cette personne-là elle manque tout le temps, tout le temps... elle dépasse les bornes.»

(Caroline, superviseure)

Pour maintenir le sentiment d'égalité dans le groupe de travail, les superviseures misent sur la proximité avec leur équipe. Si les équipes de petites taille permettent de mieux connaître les ressources et leurs besoins, les moments où les employés-es se rencontrent offrent également une opportunité de se rapprocher des demandes ou constatations qui ne sont pas toujours formulées comme telles.

« Plus du commérage de corridor. Mais étant donné que j'essaie d'être relativement présente, je vais faire, je vais dîner avec les gens de mon équipe, on les entend passer ces affaires-là. »

(Noémie, superviseure)

La limitation du recours aux mesures, tout comme les permissions de vacances, relève, encore une fois, des impératifs de rendement de l'équipe. En s'appuyant sur le nombre de ressources nécessaires pour accomplir un travail, les permissions d'absentéisme ou d'aménagement du temps de travail ne sont pas justifiées par l'assimilation à un rôle de sexe et une présence nécessaire en milieu familial, mais plutôt en fonction des besoins de terme de production. Ainsi, les superviseures que nous avons rencontrées n'évaluent pas les personnes faisant des demandes mais plutôt l'effet qu'ont ces demandes sur l'équipe de travail. Les superviseures rencontrées estiment, quant à elles, que les demandes sont formulées de manière indifférenciée entre les hommes et les femmes. Alors que certaines formulent des hypothèses sur l'évolution des mentalités chez les parents plus jeunes (effet générationnel), d'autres superviseures estiment que les parents concluent à l'absentéisme du parent détenant les meilleures conditions d'emploi. Ainsi, leur milieu de travail est propice à l'absentéisme des hommes et des femmes puisqu'il est assujéti aux dispositions d'une convention collective, que les TIC permettent le travail à distance (pour certains postes de travail) et que la flexibilité des horaires s'inscrit dans la philosophie de gestion plus large de l'entreprise.

En outre, le vécu parental partagé par la superviseure ainsi que la présence d'autres parents dans l'équipe agissent favorablement sur les décisions de gestion portant sur

l'articulation emploi-famille (soutien informel).

« Oui, dans notre secteur, on est tous des gens qui sont à l'âge de faire des enfants donc il y a beaucoup de filles qui sont parties pendant 1 an, plus de filles, mais même des gars qui partent 3-4 semaines c'est assez régulier, donc c'est pas un cas isolé. Alors je pense qu'il n'y a pas eu de tension parce que les gens sont habitués de *dealer* avec ça. »

(Mathieu, architecte web)

Bien que la variable sexe semble peu considérée par les superviseuses pour influencer leurs décisions de gestion prises, des effets ont toutefois été notés sur le parcours professionnel des femmes. Cet impact se fait sentir sur le type d'emploi occupé (temporaire/permanent), de l'ouverture de l'entreprise vis-à-vis de la discontinuité professionnelle et de l'évolution de l'organisation du travail ou des technologies.

Les avantages salariaux ajustés lors d'évaluations de rendement ayant lieu au moment des congés de longue durée, diffèrent selon le statut d'emploi, tel que l'explique Noémie :

«...les gens qui sont contractuels, et qui prennent un congé, leur contrat est suspendu. Donc ils n'auront pas d'augmentation salariale en conséquence, ils reprennent leur contrat au même point qu'où ils l'ont laissé. Donc oui, pendant un an ils n'auront pas de progression salariale, comme ils l'auraient eu s'ils étaient permanents, comme ils ne cumulent pas de vacances. Donc pendant la période du congé, c'est un congé suspendu, pareil comme si c'était un congé sans solde.»

Dans ce contexte, le hiatus généré par le temps d'absence de l'emploi aura un impact cumulatif tout au long de la carrière de l'employée. Dans la mesure où la progression salariale est établie sur l'évaluation d'une année de référence passée, le manque à gagner se répercutera d'année en année jusqu'à l'âge de la retraite, et donc, creusera un fossé entre les personnes qui ont maintenu leur lien d'emploi en tout temps et celles ayant eu accès à un congé de longue durée. Toutefois, les divergences de traitement énocées ici n'ont d'effet qu'au regard de la prise d'un congé parental de longue durée lorsque le parent occupe un poste temporaire.

Finalement, ajoute Noémie, la capacité d'adaptation à un milieu en constante évolution, par l'organisation du travail ou par les outils technologiques devant être maîtrisés, influence le parcours des mères s'étant absentes pour une longue période. La discontinuité

professionnelle pourra donc avoir pour effet de rendre caduc le parcours académique ou les compétences acquises dans la pratique d'un emploi.

« En nouvelles technologies, à moins que la personne, par elle-même durant son congé, va se tenir à jour technologiquement, souvent quand elle revient, si elle n'a pas fait ça, elle va avoir un rattrapage à faire qui peut être assez stressant. Ça bouge vraiment, en dedans d'un an on peut dire qu'il y a au moins 1/3 de tes connaissances qui doivent être mises à jour. C'est sûr que si la personne revient et qu'il faut qu'elle soit sur une production, elle va réapprendre à faire son travail, c'est des organisations qui bougent vite, l'organisation du travail n'est plus la même, on ne fonctionne plus de la même manière. En 2 ans et demi, ça fait 4 fois qu'on change de manière de travailler»

(Noémie, superviseure)

Tableau 5.1
Facteurs de la reconduction ou du dépassement
de la division sexuelle du travail au regard des cas rencontrés ²⁹

Facteurs de reconduction de la division sexuelle du travail	Facteurs de dépassement de la division sexuelle du travail
<ul style="list-style-type: none"> • Les types conjugaux traditionnels et en tension identitaire • L'effet du temps sur la répartition des tâches • L'arrivée d'un premier enfant en contexte de précarité d'emploi • La réduction du temps de travail pour les années préscolaires des enfants • Le nombre d'enfants • Le type d'emploi occupé • Une gestion orientée sur l'équité <ul style="list-style-type: none"> • La famille nucléaire (selon le type conjugal) • La famille recomposée / monoparentale avec la garde des enfants (selon l'ouverture du milieu de travail) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les types conjugaux égalitaristes • La réévaluation de la place occupée par l'emploi • La planification de l'arrivée d'un premier enfant en contexte de permanence d'emploi • Le maintien du bisalariat • Les demandes formulées dès l'embauche • Une gestion orientée sur la justice

²⁹ Le tableau présenté ici n'agit pas à titre d'absolu, mais plutôt de récapitulation des idées soulevées plus haut.

5.2 Structures et formalité : De l'acquisition de droits à la lourdeur bureaucratique

Des éléments que nous avons retenus des discours des parents et des superviseuses, nous pouvons conclure que la culture d'entreprise vient influencer le recours aux mesures d'articulation emploi-famille. À l'instar de la documentation produite par les centrales syndicales, le spectre du libéralisme économique porté par la culture d'entreprise peut venir limiter l'action syndicale dans les milieux de travail. Deux grands phénomènes concourent à cette réalité. D'une part, les parents que nous avons rencontrés, et plus largement les générations plus jeunes, ont moins tendance à s'informer des mesures qui sont disponibles dans leur milieu de travail. Pour les parents que nous avons rencontrés, le visage du syndicat se résume à une cotisation syndicale puisque les relations qu'ils entretiennent avec leur superviseure supplantent le besoin de valider ce qui est prévu au niveau de la convention collective. Ce désengagement, redevable à la facilité qu'ils ont à se prévaloir de mesures suffisant à leurs besoins familiaux, est toutefois réévalué si des litiges apparaissent ou persistent vers la superviseure.

« Ce n'est pas que j'ai un empêchement de m'informer, mais c'est moi qui... qui n'a pas ce besoin ou l'intérêt de le faire. »

(Mathieu, architecte web)

« Pour moi le syndicat, jusqu'à présent ça s'est révélé à être uniquement une cotisation qui est prélevée sur mon salaire à tous les mois, je reçois quelques communications de temps en temps, mais en gros, je n'ai pas lu ma convention collective, j'ai lu mon contrat de travail, ce qui pour moi est suffisant à savoir, j'ai ça, ça m'est octroyé et c'est toujours du cas par cas, quand j'ai un besoin particulier je vais voir mes supérieurs immédiats et j'en discute avec eux. »

(Julien, développeur)

D'autre part, la lourdeur bureaucratique, soit le processus par lequel les parents doivent passer pour formaliser des demandes, n'intervient pas à temps pour résoudre les besoins des parents. Conséquemment, les salariés-es concluent à l'impuissance de leur syndicat pour agir sur leurs besoins spécifiques contrairement aux aménagements possibles avec leur gestionnaire.

« On ne peut pas faire grand-chose, quand tu fais partie d'un syndicat, c'est comme un collectif qui décide. C'est sûr qu'en entrevue, moi je demande je veux ça, ça ça, pis si on ne peut pas me l'offrir, ça ne peut pas faire pour moi.

Parce que c'est ça ma réalité, donc...»

(Daniel, développeur web)

En outre, la règle de la discrétion de la superviseure en amont de toute permission vient introduire des disparités de traitement entre les départements, au regard du type de gestion qui est préconisé par les superviseures. Dans le département des parents que nous avons rencontrés, l'ambiance de travail, caractérisée par la philosophie de gestion de Noémie se traduisant par «travaille moins, soit en forme, aime ton travail», aura pour effet de construire une relation donnant-donnant, où à la fois le rendement et les permissions d'absence sont assurés :

«...c'est peut-être ma philosophie personnelle, pour aller chercher le 200% des gens, il faut que tu aménages leur univers pour qu'ils soient bien, par rapport, et toujours dans un univers d'équité. La majorité ici, veut ça, je ne vois pas pourquoi on y va pas si on est plus productif au bout. Moi je suis vraiment plus gagnante, mon unité, mon équipe va dépasser les attentes. Et si c'est de donner des congés au travers de ça, mon groupe en général va être bin plus productif. Une approche holistique (rire)»

(Noémie, superviseure)

Dans un autre département, une philosophie de gestion orientée sur le contrôle de l'exécution du travail ou sur la présence dans les lieux de travail, provoqueront un autre type de relation avec la superviseure, ce qui se répercutera par la recherche de solutions auprès du syndicat :

« Celle [convention collective] que j'avais avant, avec le patron qui n'était pas très flexible, il y en avait des clauses. Souvent on était obligés d'aller la voir avec notre convention pour lui dire «écoute, on a le droit à ça, donc ... comme c'est dans la convention collective, elle ne pouvait rien faire, c'est juste que c'était comme tendue comme relation. Ce n'était pas agréable comme relation avec nos supérieurs.»

(Daniel, développeur web)

Cette obligation de tenir compte des mesures contenues dans la convention collective a également été soulevée par le délégué syndical que nous avons rencontré. Bien que l'approbation de la superviseure soit nécessaire pour recourir aux mesures, leur présence formelle vient alors produire une pression sur la gestionnaire.

« Tu fais une demande à ton superviseur et c'est lui qui approuve, mais si il rejette, ça prend une très bonne raison parce que... la convention le dit. »

(Philippe, délégué syndical)

Si la majorité des superviseuses orientent leurs stratégies de gestion par rapport à leur philosophie personnelle, une seule des superviseuses que nous avons rencontrées répond aux demandes formulées par un-e employé-e par une recherche à même les dispositions prévues dans la convention collective.

« Oui, oui, je vais voir dans la convention pour voir si ça n'a pas été prévu, si ce n'est pas prévu, alors à ce moment là on va en prévoir une qui convienne à la situation et à l'employée, et puis... à nous-mêmes. Mais oui, je vais voir parce qu'il y a des conventions qui... d'abord c'est une entente entre deux parties, c'est une entente négociée entre deux parties, alors moi je considère que ces gens là ont des bénéfices auxquels ils ont droit, alors allons voir ce à quoi elles ont droit dans leur convention. J'ai des employées qui vont voir aussi eux-mêmes dans la convention, donc pas juste moi. Mais tsé, il y a des mesures qui ont été réfléchies, pensées et signées, alors moi je pense que c'est des bénéfices auxquels elles doivent... qu'elles ont, alors on doit en tenir compte. Mais des fois on peut se permettre de... ça empêche pas d'être proactive, tsé «ça existe ces congés là, le savais-tu? Tu pourrais t'en prévaloir.»

(Murielle, superviseure)

Finalement, notons que l'informalité des demandes augmente le travail de gestion des ressources de la superviseure dans la mesure où les conséquences sur le travail doivent être minimisées et l'égalité de traitement entre les employés-es assurée. Malgré cela, la formalisation des demandes est peu souhaitée autant par les superviseuses que par les parents. Pour les parents, la bonne entente avec la superviseure et les mesures déjà établies sont suffisantes pour leurs besoins. Pour les superviseuses, si certaines perçoivent la formalisation des demandes comme une plus grande accessibilité envers l'information au sujet des mesures, d'autres y voient une certaine difficulté à agir concrètement pour rencontrer les besoins des parents.

« Parce qu'à partir du moment où tu formalises on tombe dans le tout le monde pareil, et ce n'est pas vrai qu'une règle, que des règles peuvent répondre aux mêmes besoins. Un coup que tu signes une convention collective, c'est pour des années de temps, on ne reverra jamais en fonction de la réalité. Il va toujours falloir vivre avec ça, faque non, vraiment pas. C'est qu'une règle formalisée, c'est ça et rien d'autre, tu n'as plus la discrétion des choses, c'est tout le monde pareil et c'est pas vrai que les réalités sont tout le

monde pareil. On parle d'accommodements, et à partir de ce moment là je ne vois pas comment ça pourrait être accommodant quand c'est déjà tout fixé d'avance c'est ça qui est ça, sinon il faut aller en négociation, blabla, on est toujours en exception. (...) On comprend tous les cadres, mais un moment donné c'est très difficile de fonctionner là dedans. Moi je pense que, la vie est plus imprévisible que ça, elle est pleine de contraintes et après il n'y a rien, tu ne peux pas formaliser ça dans quelque chose d'aussi vaste qu'une règle, ou même si tu penses à toutes sortes de cas, et après aussi, si tu n'es pas d'accord, ça s'en va dans les instances pour décider le oui ou le non.»

(Caroline, superviseure)

« Il y a quand même des bonnes mesures qui sont déjà formalisées. Moi je trouve que, moi j'aime bien la flexibilité que ça nous donne que de pouvoir jouer sur les deux tableaux. Donc des fois c'est suffisant, les congés qui sont enchâssés et je pense que c'est bon pour l'équité. Puis, l'équité pas juste au sein du secteur, mais l'équité au sein de l'ensemble de l'entreprise, je pense que c'est bien. Et je pense que déjà les filles, elles trouvent pas mal, à l'intérieur de ces conventions-là ce qu'elles ont de besoin. ...parce qu'on a beau enchâsser, on reste quand même dans les généralités. On ne peut pas toujours tout prévoir, donc moi je trouve que ce n'est pas mal des fois de regarder dans les conventions, et des fois de se dire «ok, ce n'est pas dans la convention, ce n'est pas prévu, ce n'est pas dit tel dans la convention, mais maintenant, on fait quoi? On réagit comment à une situation?» Et je trouve qu'il y a moyen de trouver des aménagements qui conviennent aux deux parties. Donc, j'ai le goût de dire que moi j'aime bien jouer sur les deux tableaux...»

(Murielle, superviseure)

**

Au regard de l'analyse des dynamiques individuelles et structurelles guidant le recours aux mesures d'articulation emploi-famille à laquelle nous venons de procéder, nous pouvons conclure que la ligne est mince entre les pratiques visant la reconduction et celles visant le dépassement de la division sexuelle du travail.

Des parents mettent de l'avant un idéal d'égalité pour justifier certaines pratiques quotidiennes dont l'évaluation plus poussée révèle certains phénomènes y faisant obstacle. La proximité avec l'enfant favorisée par l'allaitement sera renforcée par l'utilisation quasi exclusive du congé parental par les mères, alors que les pères misent plutôt sur leur apport financier pour pallier à leurs responsabilités parentales. En contrepartie, à l'instar de notre revue de littérature, nous avons noté une évolution marquée de l'implication des pères aux

tâches domestiques et parentales. Pour ces parents plus jeunes, le temps passé à l'emploi ne doit pas contrevenir au temps familial, quitte à réorienter leur parcours professionnel. En outre, à travers de l'expérience de Daniel, nous avons pu constater que les ruptures conjugales sont susceptibles de créer des situations exceptionnelles en termes de besoin d'aménagement du temps de travail rémunéré, ce qui peut générer certaines tensions dans les milieux de travail.

Parallèlement, l'occupation d'un emploi dans le domaine des nouvelles technologies introduit une redéfinition des espaces et des temps du travail particulièrement intéressante en termes d'analyse de la division sexuelle du travail. Dépasant le cadre stricte de l'emploi traditionnel (le moment de l'entrée à celui de la sortie du bureau ou de l'usine), nous pouvons nous questionner sur les avenues possibles de la «défragmentation des espaces et des temps du travail» vers une «uniformisation des temps et des espaces du social» au travail des activités de travail. Ce faisant, l'association entre la variable sexe et certaines tâches exécutées au nom de la disponibilité envers certains espaces du travail (orienté sur la dichotomie privé/public) n'aurait plus de fondement. Ce questionnement, abordé ici sous l'angle de l'idéal-type métissé du travailleur-libre-conjointe-ménagère est, à ce jour, vraisemblablement trop peu traité pour en faire une théorisation adéquate.

Dans l'entreprise sous observation, il nous paraît évident que les demandes sont le plus souvent évaluées individuellement afin d'en arriver à un compromis entre les exigences de rendement de l'emploi et les besoins familiaux du parent. Les aménagements individuels entre les parents et les superviseurs ayant la priorité sur les aménagements formellement reconnus dans le milieu de travail (mesure conventionnée ou politique sociale), il devient plus difficile de miser sur la création de nouvelles mesures à formaliser pour diminuer les effets de la division sexuelle du travail. En effet, les demandes au cas par cas ont l'avantage d'être réalisées rapidement et elles pallient à la méconnaissance des mesures formellement convenues. Si certains milieux de travail sont plus ouverts que d'autres, il nous semble alors que ces mesures sont nécessaires sinon suffisantes puisqu'elles servent de balises pour contrer les éventuelles disparités de traitements qui risquent de découler de l'arbitraire des stratégies de gestion appliquées par les superviseurs, d'autant que leur propre parcours professionnel et personnel s'avère susceptible d'influencer leur prise de décision.

CONCLUSION

Pour conclure, revenons tout d'abord sur les différentes avenues de notre démonstration. En premier lieu, nous avons proposé un ensemble conceptuel issu de la sociologie du travail et d'une perspective de recherche féministe visant à expliquer la construction sociohistorique des espaces et des temps du travail. En prenant assise sur le concept de division sexuelle du travail, nous avons questionné l'évaluation et la rétribution monétaire accordée aux activités de travail comprise dans le cadre de l'emploi par rapport celles qui sont exécutées dans des espaces et des temps hors de l'emploi. Selon nous, le partage des espaces de l'emploi et du non-emploi s'est matérialisé par la construction sociohistorique de deux idéaux-types antagonistes et complémentaires, soit ceux du *travailleur-libre* et de la *mère-conjointe-ménagère*. Conçus sur une base sexuée, ces idéaux-types sont toutefois revisités actuellement pour expliquer les dynamiques conjugales des parents bisalariés.

Dans un deuxième temps, nous avons procédé à la problématisation du phénomène de l'articulation emploi-famille en présentant les éléments structurels et individuels qui le délimitent. Nous avons souligné les différentes mesures politiques et sociales intervenues sur le parcours des parents en emploi tout en percevant leur influence sur les caractéristiques des personnes en emploi. Puis, en procédant à l'élaboration de deux typologies traitant du vécu conjugal des parents et du parcours professionnel des pères, nous avons complété la première partie traitant des structures de la problématique de l'articulation emploi-famille par des éléments à portée individuelle de la réalité des parents travailleurs.

La méthode de la recherche a consisté en une démarche itérative autour du concept de division sexuelle du travail. La démarche que nous proposons était double; (1) produire une recherche empirique qualitative permettant de décrire la réalité de parents travailleurs en milieu syndiqué et (2) comprendre la valeur heuristique des pratiques individuelles mises en place à la fois par les parents travailleurs et par leurs superviseuses.

Par la suite, nous avons présenté le regroupement thématique des données soulevées

lors de nos entretiens en catégorisant les pratiques d'articulation emploi-famille autour des différentes mesures disponibles dans le milieu de travail. Il a été question des congés parentaux (paternité et maternité), des services de garde (publics et privés), de la réduction de la semaine de travail, du télétravail ou de la flexibilité du lieu de travail, des aménagements du temps de travail dans une journée ou de la reprise des heures non travaillées et des banques de congés pour raisons familiales ou pour maladie. Nous avons ainsi pu percevoir la préséance des aménagements individuels gérés par les superviseuses pour répondre aux demandes des parents. Cette démarche de gestion des ressources ayant pour but d'assurer le meilleur rendement du parent travailleur en emploi. Par ailleurs, les stratégies de gestion des aménagements pour raisons familiales se sont révélées tributaires de la volonté des superviseuses d'assurer un traitement équitable ou juste envers les autres membres de l'équipe.

Pour terminer notre démonstration, nous avons procédé à l'analyse de nos résultats au regard de notre souhait d'évaluer la réaffirmation ou le dépassement de la division sexuelle du travail. Puisque nous avons préalablement conclu au primat des aménagements individuels sur les aménagements structurels, nous avons mis l'accent sur les interactions mises de l'avant par les parents entre eux, et celles proposées envers leur superviseure. Nous avons ainsi pu déterminer un ensemble de stratégies ayant des effets sur la reconduction de la division sexuelle du travail dont : le type conjugal en tension identitaire, l'âge et le nombre d'enfants, l'effet du temps sur l'évaluation du partage des tâches ainsi que le type d'emploi occupé et la gestion des ressources orientée vers l'équité. De l'autre côté, nous avons également soulevé un nombre de facteurs ayant un effet de dépassement de la division sexuelle du travail tel que : le type conjugal égalitariste, la mise en perspective de la place occupée par l'emploi, le maintien du bisalariat, la formulation de demandes dès l'embauche et une gestion des ressources dirigée vers la justice. En outre, deux éléments peuvent se retrouver de part et d'autre de notre catégorisation. Ils relèvent de l'ouverture du milieu de travail vis-à-vis des situations de monoparentalité et des portraits familiaux dont les modalités ont été illustrées par les types conjugaux et familiaux. Par ailleurs l'assurance de rendement dans l'équipe de travail, concernant autant les hommes que les femmes en emploi contribue à réaffirmer la division sexuelle du travail si les employés-es ne peuvent utiliser de mesures d'articulation emploi-famille si le milieu de travail est dans l'incapacité de les

remplacer et ainsi compenser à l'effet de leur absence. Par ailleurs, l'assurance de rendement permet également de dépasser la division sexuelle du travail lorsque l'accès aux mesures est facilité, pour tous les salariés-es, notamment lors de périodes de ralentissement de la production.

À la lumière de cette démarche, nous avons atteint notre premier objectif qui consistait à évaluer la persistance de la division sexuelle du travail au regard des stratégies préconisées par les individus. Nous avons ainsi répondu aux questions : *comment les aménagements individuels entre les parents influencent-ils la division sexuelle du travail? et la division sexuelle des tâches sur une base sexuée découlerait-elle également d'aménagements individuels entre les employés-es et leurs supérieurs-es immédiats-es?* Selon nous, les différentes stratégies préconisées par les parents ont un effet direct à la fois la reconduction ou bien sur le dépassement de la division sexuelle du travail alors que celles mises de l'avant par les superviseuses peuvent introduire la reconduction de manière détournée. Les stratégies de gestion étant orientées sur les impératifs de rendement plutôt que sur l'évaluation des demandes en fonction du sexe de la personne à l'emploi, l'intervention des superviseuses consiste à assurer un traitement paritaire entre les employés-es, quitte à refuser certaines demandes qui pourrait avoir des effets indirects sur la division sexuelle du travail.

À l'extérieur des aménagements informels individuels permettant l'articulation emploi-famille, nous avons également formulé un questionnaire concernant *la part de responsabilité attribuable aux structures dans les aménagements favorisant l'articulation emploi-famille*. Si la majorité des mesures permettent également aux hommes et aux femmes d'assurer leur double rôle de parent et de salarié-e, deux d'entre-elles demeurent problématiques.

Le congé de paternité, plus court que le congé parental pris majoritairement par les mères, crée des pressions sur les milieux de travail dont les effets peuvent accentuer la division sexuelle du travail, tout en confirmant la place spécifique occupée par les femmes dans la division sexuelle du travail. Bien que le besoin de combler une absence de longue durée provoquée par une maternité puisse engendrer certains désagréments vis-à-vis du

remplacement d'une ressource qualifiée, le non-remplacement de la ressource lors du congé de paternité peut générer un double effet négatif pour le milieu de travail. D'une part, il peut contribuer à accentuer la charge de travail des collègues et ainsi générer d'éventuelles tensions dans l'équipe. D'autre part, il peut provoquer une diminution du rendement de l'équipe de travail, ce que cherche à diminuer le ou la superviseur-e. Conséquemment, il se pourrait que la prise d'un congé de paternité soit limitée par les pressions professionnelles, réaffirmant ainsi la division sexuelle du travail. En outre, l'allongement du congé strictement réservé aux pères pourrait constituer une voie intéressante pour limiter ces effets. D'abord, les milieux de travail seraient appelés à recourir plus fréquemment à une ressource de remplacement, ce qui aurait pour effet de limiter la pression générée par l'absence envers l'équipe de travail. Ensuite, il pourrait en résulter une certaine indifférenciation dans l'évaluation de la présence professionnelle des hommes et des femmes. Si certains employeurs songent à limiter l'embauche des femmes en âge de procréer en raison de la crainte d'avoir à les remplacer lors d'un congé parental, l'allongement du congé réservé aux pères pourrait atténuer ce risque puisque les absences de longue durée pourraient devenir une réalité pour toutes les personnes en âge de procréer.

Tel que nous l'avons mentionné lors de la présentation de nos données, la réduction de la semaine de travail à quatre jours peut avoir comme effet pervers une réaffirmation de la division sexuelle du travail. En effet, en autant que se sont majoritairement les femmes qui font une telle demande pour assurer une présence accrue auprès de leurs enfants en bas âge et rencontrer leurs responsabilités domestiques, cette mesure suggère leur assignation prioritaire à la famille et l'intensification de leur charge de travail. D'une part, elle présuppose une exigence de rendement en emploi équivalent à la semaine normale de travail mais distribué sur quatre jours travaillés pour maintenir la cadence de travail au sein de l'équipe. D'autre part, elle justifie une prise en charge majoritaire des tâches domestiques et familiales sur la base de la disponibilité ainsi créée. Encore une fois, la normalisation de la semaine de quatre jours à l'ensemble des employés-es, pourrait constituer un pas vers l'égalisation structurelle. Toujours faudrait-il pour cela que les hommes viennent la réclamer également et que l'entreprise assure sa promotion auprès de ces derniers.

Au niveau de la présence syndicale, nous ne pouvons affirmer que cette structure de régulation des conditions de travail interfère dans le parcours professionnel des parents que nous avons rencontrés. Bien que la convention collective agisse à titre de recours envers des stratégies de gestion jugées inadéquates par les parents, peu y réfèrent pour faire valoir leurs droits. Au regard de l'entretien que nous avons eu avec le délégué syndical, la présence syndicale se solde à des demandes d'information vis-à-vis des situations spécifiques. Ainsi, l'application des droits institutionnalisés pour l'ensemble des personnes couvertes par la convention collective tend à se résumer à des solutions de rechange ponctuelles, visant à faire une pression auprès de la superviseuse lorsque les besoins des parents n'arrivent pas à être comblés.

Par ailleurs, les facteurs présence syndicale conjuguée au domaine d'emploi, qualification nécessaire à l'occupation de ces emplois et rareté de la main-d'œuvre disponible, propose des pistes intéressantes pour comprendre le recours aux mesures d'articulation emploi-famille. La présence d'avantages sociaux dans le milieu de travail que nous avons interrogé agit pour attirer et maintenir la présence en emploi des employés-es fortement en demande dans le domaine des TIC en contrepartie d'une rémunération moins concurrentielle par rapport au marché. Les conditions d'accès à ces emplois qualifiés n'étant pas à la portée de tous, nous pouvons introduire une discussion sur la fragmentation de l'emploi, phénomène également documenté par Diane-Gabrielle Tremblay (2008). Se dernier étant illustré par la constatation, d'une part, d'emplois qualifiés offrant de bonnes conditions de travail, et de l'autre, des emplois déqualifiés où la main-d'œuvre est abondante et les avantages salariaux et sociaux limités. Ce phénomène est également amplifié par le recours à une main-d'œuvre intérimaire pour pallier aux absences de salariés-es réguliers, tel que l'ont mentionné certaines superviseuses.

Ainsi, dans la mesure où l'accès à l'éducation est contraint par les moyens financiers détenus par les individus désirant y accéder et que l'orientation du domaine d'étude demeure influencée de manière sexuée, nous voyons réapparaître les disparités de traitement entre hommes et femmes sur la base de leur domaine d'emploi. Les conséquences économiques ainsi recrées provoquent à leur tour la réaffirmation du clivage des chances d'accès aux domaines d'emploi qualifiés.

Malgré la présence de quelques données relevées sur le sujet des parents vieillissants, nous avons peu abordé la question. Les besoins liés aux parents âgés amènent des contraintes de gestions qui demeurent peu connues. Si les absences ponctuelles des parents de jeunes enfants se résument à leur maladie de courte durée, les enfants de parents vieillissants, tel que le révélait Dorianne, doivent plutôt voir à différents rendez-vous (médecin, notaire...). Ce phénomène est d'ailleurs plus complexe si les parents âgés et les enfants n'occupent pas le même territoire et que les absences doivent comprendre un temps de voyageant qui est assez long. Notons toutefois que les hommes semblent s'absenter autant que les femmes pour prendre soin de leurs parents âgés.

Pour clore notre démonstration, rappelons que les stratégies d'articulation emploi-famille adoptées par les parents font plutôt appel aux identités sexuées représentées par les idéaux-types du père-pourvoyeur et de la mère-ménagère. Si la reconfiguration des espaces de l'emploi propose un terrain d'analyse nouveau à l'évaluation des idéaux-types à la base de la conceptualisation capitaliste et patriarcale de la société occidentale contemporaine, deux phénomènes tendent à reconduire de la division sexuelle du travail. Cette dernière demeure marquée par la notion de «choix» individuels orientant le parcours professionnel des femmes et l'investissement professionnel plus marqué chez les nouveaux pères peut également traduire, dans une certaine mesure, l'assimilation à l'idéal-type du pourvoyeur désirant assurer le maintien du niveau de vie de sa famille.

Bien que notre observation ait été limitée à des stratégies d'articulation emploi-famille auxquelles recourent des parents oeuvrant dans le domaine des nouvelles technologies au sein d'une grande entreprise syndiquée en territoire montréalais, à la lumière d'autres études portant sur le sujet de l'articulation emploi-famille (Des Rivières-Pigeon, 2010; Chasserio, 2006; Benoît 2006), nous pouvons affirmer le primat des stratégies individuelles pour assurer le recours aux mesures d'articulation emploi-famille. Ces dernières sont alors perçues dans l'optique d'une situation donnant-donnant et réaffirment le primat conféré au rapport au temps consacré à l'emploi sur les autres espaces et temps sociaux.

Enfin, notons que les analyses ciblant l'articulation des temps sociaux offre une voie intéressante pour traiter des besoins de l'ensemble de la population vis-à-vis de leur temps

professionnel et personnel. En élargissant le vécu professionnel des personnes à la continuité temporelle des activités dans lesquelles elles sont présentes (études, loisirs, sports, famille, profession...), il serait possible de donner un sens nouveau à la compartimentation des temps et des espaces de travail. Sur la base de la capacité qu'auraient tous les individus à aménager leurs temps sociaux, nous pourrions imaginer une certaine revalorisation des activités non comprises dans l'emploi. Toutefois, nous devons former certaines réserves quant à la faisabilité de cette proposition. La flexibilisation de l'emploi a tracé un premier pas vers ce phénomène avec la multiplication des lieux et des temps du travail sur la base de l'accessibilité des travailleurs et travailleuses rendue possible par les outils technologiques. S'il devient possible de répartir les charges de l'emploi selon les besoins des individus, il faut toutefois souligner l'intensification du travail que la flexibilité propose. Moins enchaîné aux lieux de l'emploi, le travail s'exécute alors en continu dans un temps qui n'est pas comptabilisé comme tel. Il serait donc pertinent de mieux documenter l'éclatement des lieux de l'emploi conjugué à l'augmentation des charges de travail afin de déterminer si une nouvelle signification peut être conférée à l'emploi.

ANNEXE A

QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION DU/DE LA RÉPONDANT-E

Nous vous remettons, au moment de l'entrevue, un engagement de notre part à la plus grande discrétion. Ce document sera signé par les responsables du projet de recherche. Dans ce document, nous vous expliquerons entre autres que les informations recueillies ne seront utilisées que lorsqu'elles concernent l'enquête et en maintenant confidentielle l'identité de la personne interrogée. Nous nous engageons à limiter l'accès aux documents recueillis au seul personnel affecté à la recherche et à ne fournir, dans toutes les productions écrites qui exploiteront les résultats de l'enquête, aucun des noms des personnes interrogées. Le nom de l'établissement ou de l'organisation où nous aurons interrogé des personnes ne sera pas divulgué. Si vous nous fournissez certains documents, nous les utiliserons à l'intérieur des limites que vous déterminerez.

Vous êtes entièrement libre d'accepter ou de refuser de participer à cette enquête.

Code d'entrevue du sujet : _____

QUESTIONS GÉNÉRALES

1. Quel est votre sexe ?

- ☐ Homme
- ☐ Femme

2. Quel est votre âge ? _____ ans

3. A) Quel est le dernier diplôme que vous avez obtenu ? En quelle année ?

_____ B) Ce
diplôme est-il en lien avec votre domaine professionnel actuel ?

- ☐ Non
- ☐ Oui

4. Quel est le titre de votre poste de travail ? _____
5. Au cours de la dernière année, avez-vous procédé à la de la formation continue (session de formation, cours à distance, formation payée en milieu de travail) ?
- ☐ Non
 - ☐ Oui

SITUATION PROFESSIONNELLE DU/DE LA RÉPONDANT-E

6. Depuis combien d'années êtes-vous sur le marché du travail ? _____ ans
7. A) Avez-vous connu des interruptions de carrière ?
- ☐ Non
 - ☐ Oui

B) Si oui, pour quelle(s) raison(s), et quelle en était la durée ? (il est possible de cocher plusieurs réponses)

- ☐ Maladie, épuisement professionnel _____ (mois/ année)
- ☐ Chômage, perte d'emploi _____ (mois / année)
- ☐ Fin contrat de travail _____ (mois/ année)
- ☐ Début/ Changement de carrière _____ (mois / année)
- ☐ Formation scolaire _____ (mois / année)
- ☐ Congé sans solde _____ (mois/année)
- ☐ Congé avec solde _____ (mois/ année)
- ☐ Congé maternité/paternité _____ (mois / année)
- ☐ Être auprès de sa famille (prolongation du congé parental, aide à un proche dépendant...) _____ (mois / année)

8. Depuis combien de temps occupez-vous votre emploi actuel
_____ ?
9. Quel type de poste occupez-vous ?
- ☐ un emploi permanent
 - ☐ un emploi temporaire
 - ☐ un emploi saisonnier
10. Dans quelle catégorie se situe votre salaire annuel personnel brut ?
- ☐ Moins de 20 000\$

- ☐ 20 001 à 40 000\$
- ☐ 40 001 à 60 000\$
- ☐ 60 001 à 80 000\$
- ☐ 80001 à 100 000\$
- ☐ 100 001\$ et plus

11. En moyenne, combien d'heures par semaine accordez vous à votre travail rémunéré ?
_____ heures.

12. En moyenne, combien d'heures par semaine accordez vous à votre transport pour vous rendre au travail ? _____ heures.

13. Dans le tableau suivant, pouvez-vous indiquer, approximativement, les périodes où vous exécutez des activités domestiques et familiales (en les marquant d'un F) ainsi que les périodes de travail rémunéré (en les marquant d'un T). Notez qu'il est possible de marquer un F et un T dans la même case.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Matin							
Midi							
Après-Midi							
Soir							
Nuit							

SITUATION FAMILIALE DU-DE LA RÉPONDANT-E

14. Quelle est votre situation familiale ?

(* le statut de célibataire convient aux personnes seules, séparées et/ou divorcées et le statut de couple convient aux personnes en union de fait, en union libre et/ou mariées)

- ☐ En couple avec enfant (famille nucléaire, homoparentale, adoptive)
- ☐ Célibataire avec la garde complète des enfants (monoparental-e)
- ☐ Célibataire avec la garde partagée (30% à 70% du temps)
- ☐ Célibataire sans la garde des enfants (1 fin de semaine par mois et moins)
- ☐ En couple sans la garde des enfants
- ☐ En couple avec vos enfants
- ☐ En couple avec les enfants du/de la conjoint-e
- ☐ En couple avec vos enfants et les enfants du/de la conjoint-e
- ☐ En couple avec vos enfants et les enfants de ce couple

- ☐ En couple avec les enfants du/de la conjoint-e et les enfants de ce couple
- ☐ En couple avec les enfants du/de la conjoint-e, avec vos enfants, et les enfants de ce couple
- ☐ Veuf, veuve
- ☐ Autre

15. Depuis combien de temps êtes-vous dans cette situation familiale (Si vous êtes en couple, comptez également le temps que vous avez passé avec votre conjoint-e sans vos enfants) ? _____ (mois / année)

16. A) Quel âge ont les enfants qui habitent à votre domicile ? (considérez également les enfants qui ne résident pas uniquement à votre domicile).

B) Si votre (vos) enfant(s) n'a pas de résidence unique, pouvez-vous nous indiquer comment il/elle partage les domiciles ?

17. Vos enfants fréquent-ils un service de garde ?

- ☐ Non
- ☐ Centre de la Petite Enfance (CPE)
- ☐ Familial privé affilié à un CPE
- ☐ Familial privé
- ☐ Service de garde après l'école

18. A) Avez-vous des personnes dépendantes sous votre charge (parents, grands-parents, frère, sœur, ami-e, foyer d'accueil) ?

- ☐ Non
- ☐ Oui

B) Quel âge a (ont) cette (ces) personne(s) ?

SITUATION DU/DE LA CONJOINT-E (S'il y a lieu)

19. Quel est son âge ? _____ ans

20. En lien avec son domaine professionnel, quel est le dernier diplôme qu'il/elle a obtenu ? En quelle année ?

21. Quel est le titre du poste de travail qu'occupe votre conjoint-e ?

22. Il/Elle occupe ce travail :

- ☐ A temps plein (plus de 35 heures)
- ☐ Exécute parfois du temps supplémentaire
Nombre d'heures supplémentaires par année : _____
- ☐ Exécute fréquemment du temps supplémentaire
Nombre d'heures supplémentaires par mois : _____
- ☐ Exécute à chaque semaine du temps supplémentaire
Nombre d'heures supplémentaires par semaine : _____
- ☐ N'exécute jamais de temps supplémentaire

- ☐ A temps partiel (35 heures et moins)
- ☐ Exécute parfois du temps supplémentaire
Nombre d'heures supplémentaires par année : _____
- ☐ Exécute fréquemment du temps supplémentaire
Nombre d'heures supplémentaires par mois : _____
- ☐ Exécute à chaque semaine du temps supplémentaire
Nombre d'heures supplémentaires par semaine : _____
- ☐ N'exécute jamais de temps supplémentaire

23. A) Votre conjoint-e a-t-il/elle connu des interruptions de carrière ?

- ☐ Non
- ☐ Oui

B) Si oui, pour quelle(s) raison(s), et quelle en était la durée ? (il est possible de cocher plusieurs réponses)

- ☐ Maladie, épuisement professionnel _____ (mois/ année)
- ☐ Chômage, perte d'emploi _____ (mois / année)
- ☐ Fin contrat de travail _____ (mois/ année)
- ☐ Début/ Changement de carrière _____ (mois / année)
- ☐ Formation scolaire _____ (mois / année)
- ☐ Congé sans solde _____ (mois/année)
- ☐ Congé avec solde _____ (mois/ année)
- ☐ Congé maternité/paternité _____ (mois / année)
- ☐ Être auprès de sa famille (prolongation du congé parental, aide à un proche dépendant...) _____ (mois / année)

24. Depuis combien de temps occupe-t-il/elle son emploi actuel ? _____

25. Dans quelle catégorie se situe le salaire annuel personnel brut de votre conjoint-e ?

- ☐ Moins de 20 000\$

- ☐ 20 001 à 40 000\$
- ☐ 40 001 à 60 000\$
- ☐ 60 001 à 80 000\$
- ☐ 80 001 à 100 000\$
- ☐ 100 001\$ et plus

26. Dans le tableau suivant, pouvez-vous indiquer, approximativement, les périodes où vous exécutez des activités domestiques et familiales (en les marquant d'un F) ainsi que les périodes de travail rémunéré (en les marquant d'un T). Notez qu'il est possible de marquer un F et un T dans la même case.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Matin							
Midi							
Après-Midi							
Soir							
Nuit							

Merci pour votre contribution

Veuillez remettre ce formulaire à l'intervieweuse au moment de votre entrevue

ANNEXE B

GRILLE D'ENTREVUE DES EMPLOYÉS-ES

<i>analyse</i>	THÈME	QUESTION
S-A	Mesures d'ART	1a. Quelles sont les mesures d'articulation travail-famille dont vous disposez dans votre milieu de travail ?
S-A		1b. À quelle (s) mesure (s) faites-vous appel le plus souvent ? Arrivent-elles à bien combler vos besoins ?
A-A		1c. Votre conjoint-e a-t-il/elle également accès à des mesures d'articulation travail-famille, lesquelles ?
S-A		1d. Comment qualifieriez-vous l'accès à ces mesures dans votre milieu de travail ?
A-S		
S-A	Formalité Milieu de travail	2a. Votre milieu de travail contribue-t-il à l'amélioration des mesures dont vous disposez ?
S-A		2b. Outre les mesures prévues dans la convention collective ou dans votre contrat de travail, existe-t-il des mesures informelles appliquées au cas par cas ?
A-S		2c. Avez-vous participé à la mise en place de mesures d'articulation travail-famille dans votre milieu de travail ?
S-A	Précisions mesures (2-4): Congés maternité/paternité	3a. De quelle manière fut distribuée votre charge de travail lors de votre congé parental ?
A-A		3b. De quelle manière avez-vous aménagé le temps de votre congé parental entre vous et votre conjoint-e
S-A		3c. Pouvez-vous me décrire le type d'activité que vous avez effectuée lors de votre congé parental ?
S-A A-A		3d. Comment évaluez-vous votre situation financière cours de ce congé ?
S-A	Précisions mesures : Service de garderie	4a. À quel type de service de garde faites-vous appel ?
S-A		4b. Avez-vous eu de la difficulté à obtenir une place

<i>analyse</i>	THÈME	QUESTION
		en garderie ?
S-A		4c. En quoi ce service correspond-t-il à vos attentes ? 4d. En quoi devrait-il être amélioré ?
S-A	Précisions mesures : Absence du travail	5a. Lorsque vous prenez un congé pour raisons personnelles, familiales ou de maladie, qu'est-ce qui arrive avec votre charge de travail ?
S-A A-A	(raisons personnelles, familiales, maladie,)	5b. Selon vous, est-ce que vos absences peuvent constituer un motif de tension entre vous et vos collègues de travail ou avec votre supérieur-e ?
S-A	Précisions mesures : AMT/RTT	5c. Croyez-vous que l'aménagement de votre temps de travail vous permet de bien couvrir vos responsabilités familiales ? 5d. Inversement, l'aménagement de votre temps de travail vous permet-il de bien couvrir vos responsabilités professionnelles ?
A-S	Formalité gouvernements	6. Croyez-vous que les mesures mises en place par les différents paliers de gouvernements conviennent aux familles ?
A-A (1)	Adhésion au modèle au niveau conjugal PÈRES	7a) Comment sont réparties les tâches domestiques et familiales entre vous et votre conjoint-e ? - Pourriez-vous, par exemple, me dire comment vous aménagez votre temps dans une semaine type ? *) parent seul-e : Comment aménagez-vous le temps consacré aux tâches domestiques et familiales ?
A-A		7b) Comment en êtes-vous parvenu à ce partage des tâches entre vous et votre conjointe ?
A-A		7c) Ce partage des tâches s'est-il modifié avec le temps ? 7d) Qu'en est-il du temps que vous consacrez à vos loisirs ?
A-A		*) En quoi votre séparation a-t-elle modifié votre charge familiale et domestique ?
A-A		7e) Diriez-vous que votre vie conjugale actuelle ressemble à celle que vous vouliez concrétiser avant d'avoir des enfants ? En quoi est-elle différente ?

<i>analyse</i>	THÈME	QUESTION
A-A (1)	Adhésion au modèle au niveau conjugal MÈRES	8a) Comment sont réparties les tâches domestiques et familiales entre vous et votre conjoint-e ? - Pourriez-vous, par exemple, me dire comment vous aménagez votre temps dans une semaine type (qui fait quoi)? *) parent seul-e : Comment aménagez-vous le temps consacré aux tâches domestiques et familiales ?
A-A		8b) Comment en êtes-vous parvenu à ce partage des tâches entre vous et votre conjoint ?
A-A		8c) Ce partage des tâches s'est-il modifié avec le temps ? Plus/moins/ Autant ? 8d) Qu'en est-il du temps que vous consacrez à vos loisirs ? *) En quoi votre séparation a-t-elle modifié votre charge familiale et domestique ?
A-A		8e) Diriez-vous que votre vie conjugale actuelle ressemble à celle que vous vouliez concrétiser avant d'avoir des enfants ? En quoi est-elle différente ?

ANNEXE C

GRILLE D'ENTREVUE DES SUPERVISEURS-ES

Analyse	THÈME	QUESTION
S-A	Mesures d'ART	<p>1a. Quelles sont les mesures d'articulation travail-famille dont disposent les employés-es du département ?</p> <p>1b. Les employés-es temporaires (contractuels-les) disposent-ils /elles des mêmes mesures que les permanents-es?</p> <p>1c. Y-a-t-il des demandes qui sont formulées dès l'embauche ? Lesquelles ? Comment gérez-vous ces demandes ?</p> <p>1d. Y a-t-il des parents qui n'utilisent jamais ces mesures, Pourquoi ?</p> <p>1e. Sentez-vous que certains employés-es sont réticents à vous faire des demandes ?</p>
S-A A-S		<p>1f. Lorsque des employés se prémunissent de mesures, avez-vous affaire à un effet boule de neige ?</p> <p>1g. est-ce que ce sont les hommes ou les femmes qui font plus appel aux mesures ?</p> <p>1h. Y a-t-il des contextes particuliers qui facilitent/complexifie la prise de congé, par exemple est-ce que le fait d'être un parent seul modifie la fréquence d'utilisation des mesures ou le besoin de créer de nouvelles mesures ?</p>
S-A A-S		<p>1i. Comment évaluez-vous l'efficacité des mesures pour rencontrer les besoins des parents-employés-es ?</p> <p>1j. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré et de quelle manière?</p>
S-A		<p>1k. Avez-vous noté des bénéfices découlant de l'utilisation des mesures ?</p>

S-A	Précisions mesures : Congés parentaux	<p>2a. Quelle est la durée moyenne de la prise de congé de maternité et de paternité par vos employés-es ?</p> <p>2b. De quelle manière est redistribuée la charge de travail d'une employée qui s'absente pour un congé de maternité ?</p> <p>2c. En est-il de même pour un employé qui s'absente pour un congé de paternité ?</p> <p>2d. Si on compare le congé de maternité et le congé de paternité, diriez-vous qu'ils ont le même impact sur votre milieu de travail ?</p>
S-A		<p>2e. Avez-vous de la difficulté à embaucher une personne pour remplacer lors de la durée du congé ?</p> <p>2f. De quelle manière s'effectue le retour au travail d'un-e employé-e s'étant absenté lors d'un congé parental ?</p> <p>2g. Y a-t-il eu des cas où des parents en congé ne sont pas retournés occuper leur poste ? Pour quelles raisons ?</p>
S-A A-A		<p>2h. Y a-t-il de la formation offerte aux personnes de retour après leur congé ?</p> <p>2i. D'après vous, est-ce que la prise de congé parental peut nuire à l'avancement professionnel des personnes qui s'absentent ? Pour quelles raisons ?</p>
S-A	Précision mesures : Service de garde	<p>3a. Les conflits d'horaires de garderie constituent-ils des motifs d'absence pour vos employés-es ? (ce motif est-il plus mentionné par les pères que par les mères ? par les personnes en couple ou par les personnes seules ?)</p>
S-A A-S	Précision mesures : Absence du travail (raisons personnelles,	<p>4a. Quelles sont les raisons évoquées par les employés-es pour s'absenter du travail ? (Les pères et les mères évoquent-ils/elles les mêmes raisons ? Les personnes seules ?)</p>
S-A	familiales, maladie)	<p>4b. Outre le congé parental, de quelle manière est redistribuée la charge de travail d'un-e employé-e qui s'absente pour un congé (maladie, familial, personnel) ?</p>
A-A		<p>4c. Personnellement, croyez-vous que les absences du milieu de travail peuvent constituer un motif de tension (ou de conflit) entre les employés-es/superviseurs ?</p> <p>Croyez-vous que ce soit aussi vrai pour les pères que pour les mères ?</p>

S-A	Précisions mesures : AMT/RTT	<p>5a. Croyez-vous que les aménagements du temps de travail dont disposent les employés-es leur permettent de bien couvrir leurs activités professionnelles (y a-t-il des différences entre les pères et les mères/ parent seul) ?</p> <p>5ab Inversement, croyez-vous que ces aménagements leur permettent de bien couvrir leurs responsabilités familiales ? (y a-t-il des différences entre les pères et les mères/parent seul)</p>
S-A	Formalité milieu de travail	<p>6a. D'après vous, est-ce que les mesures gagneraient à être formalisées ?</p> <p>6b. Avez-vous personnellement participé à la mise en place de mesures d'articulation travail-famille dans votre milieu de travail ?</p>
		6c. De quelle manière les mesures formelles en sont-elles venues à être formelles?
A-S		6d. Les employés-es font-ils/elles appel au syndicat pour pouvoir utiliser les mesures ? Quels sont les effets qui découlent de l'appel au syndicat ?
S-A A-S	Formalité gouvernement :	<p>7a. Croyez-vous que les mesures mises en place actuellement par les différents paliers de gouvernement conviennent aux familles ?</p> <p>7b. Croyez-vous que l'intervention gouvernementale auprès des entreprises est suffisante ?</p> <p>Devrait-il être plus proactif auprès des entreprises pour qu'elles développent des mesures d'articulation travail-famille ?</p>

BIBLIOGRAPHIE

Monographies

- ABRIC, Jean-Claude. 1989. «L'étude expérimentale des représentations sociales». *Les Représentations sociales*, sous la direction de D. Jodelet, Presses Universitaires de France, p. 205-223. Paris: Presses Universitaires de France
- , 1994. *Pratiques sociales et représentations*, Paris : Presses Universitaires de France, 251 p.
- ANADON, Marta, 2006 «La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents». *Recherches qualitatives*, VOL. 26 (1), pp. 5-31
- ALONZO, Philippe. 2005. «Employé(e)s, ouvrier (ère)s: une nouvelle carte du salariat d'exécution». *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, sous la dir. de Margaret Maruani, p. 273-280. Paris: La découverte.
- ALONZO, Philippe. 2000. Femmes et Salariat. L'inégalité dans l'indifférence. Coll. « Logiques sociales». Paris: Harmattan, 125 p.
- ANGELOFF, Tania. 2005. «Emplois de service». In *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, sous la dir. de Margaret Maruani, p. 281-288. Paris: La découverte
- BANVILLE, Michel .1980. Femme et syndicalisme au Québec. Montréal, Université du Québec à Montréal: 80 p
- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès. 2002. «Marché du travail et équité. Comment concilier vie professionnelle et vie familiale». *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, sous la dir. de Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais, p. 171-182. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec
- , 2002. «Temps de travail, temps parental. Une conciliation problématique pour les femmes.». *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, sous la dir. de Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais, p. 157-170. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- BECKER, Howard S. 2002. «Les ficelles du métier.» *Comment conduire sa recherche en sciences sociales*. Paris, la Découverte, chapitre 4, pp 179-232
- BENOÎT, Amélie. 2006. *Étude des liens entre le rapport à la paternité et le rapport au temps dans la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée*. Québec, Mémoire de maîtrise. Département de sociologie. Université du Québec à Montréal.
- BENOÎT, Marie-France. 2009. «Concilier la famille et le travail: un défi collectif à relever». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, sous la dir. D.-G.

- Tremblay et M.-A. Barrère-Maurisson, p. 313-318. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- BLUNDEN, Katherine. 1982. *Le travail et la vertu. Femmes au foyer: une mystification de la Révolution industrielle*. Coll. Bibliothèque Historique. Paris: Payot, 251 p.
- BOIVIN, Louise, Rolande PINARD. 2007. *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence. Étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*. Ste-Thérèse, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT): 119 p
- BUSCATTO, Marie. 2009. «Syndicaliste en entreprise. Une activité si «masculine»...». *Le sexe du militantisme*, sous la dir. de Olivier Fillieule et Patricia Roux, p. 75-91. Paris: Presses de Science Po
- CHAGNON, Lucie, Manuel HERRERAS. 2009. «Commodus. Une offre de services de soutien à la conciliation travail-famille à l'intention des salariés.». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, sous la dir. de D.-G. Tremblay et A.-M. Barrère-Maurisson, p. 367-380. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- CHASSERIO, Stéphanie. 2006. *La difficile conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans les entreprises québécoises de services technologiques aux entreprises: organisation du travail par projets, gestion des ressources humaines et effets de genre*. Montréal, Thèse de doctorat. Département de gestion des ressources humaines et organisation. Université du Québec à Montréal.
- CHAUDRON, Martine. 1991. «Vie de famille, vie de travail». *La famille, l'état des savoirs*, sous la dir. de François de Singly et al, p. 133-144. Paris: Éd. de la découverte.
- CHEVRIER Catherine, Diane-Gabrielle TREMBLAY (Juillet 2002) *Portrait du marché du travail au Canada et au Québec: Une analyse statistique différenciée selon le genre*. Université du Québec Télé-université. Montréal, Université du Québec: 72 p
- CLOUTIER, Luc. 2009. «La conciliation travail-famille et le concept de qualité de l'emploi vus du Québec.». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec.*, sous la dir. D.G. Tremblay et M.-A. Barrère-Maurisson, p. 177-191. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. 1984. «Pour un syndicalisme à l'image des femmes.». *Pour un syndicalisme à l'image des femmes. Grand rassemblement à Québec*. (28 janvier 1984): C.S.N.
- CÔTÉ, Lise, Atim LEON, Dominique SAVOIE. 2009. «Des milieux de travail essoufflés, du temps à négocier.». *Colloque sur la conciliation travail-famille* (11 et 12 novembre 2009): Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec
- COUPPIÉ, Thomas, Arnaud DUPRAY, Stéphanie MOULLET. 2006. «De la ségrégation professionnelle à la discrimination salariale». *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, sous la direction de D. Épiphanie, p. 47-60. Rennes: Presses de l'Université de Rennes.
- DE SÈVE, Nicole. 2009. «L'articulation emploi-famille: un enjeu prioritaire pour la CSQ». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, sous la dir. D.-G. Tremblay et M.-A. Barrère-Maurisson, p. 319-326. Québec: Presses de l'Université du Québec.

Québec.

- De SINGLY, François. 1987. *Fortune et infortune de la femme mariée*, Quadrige. Paris: Presses Universitaires de France, 246 p.
- DE SINGLY, François et al. 2007. *L'injustice ménagère*. Coll. «Mondes Sociaux», no collection sociétales. Paris: Armand Collin, 235 p.
- De TERSSAC, Gilbert, Anne FLAUTRE. 2005. «Les régulations de genre et les arrangements temporels sexués». *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, sous la dir. de D.-G. Tremblay, p. 35-60. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- DELPHY, Christine. 2009a. «Avant-Propos». *L'ennemi principal tome 1. Économie politique du patriarcat*, p. 7-31. Paris: Editions Syllepse.
- , 2009b. «L'ennemi principal», In *L'ennemi principal tome 1. Économie politique du patriarcat*, p. 33-56. Paris: Editions Syllepse.
- , 2009c. «Penser le genre: problèmes et résistances». *L'ennemi principal tome 2. Penser le genre.*, p. 241-258. Paris: Editions Syllepse.
- DESCARRIES, Francine, Christine CORBEIL. 2002. «Articulation famille/travail: quelles réalités se cachent derrière la formule?». *Espace et temps de la maternité*, sous la dir. de Francine Descaries et Christine Corbeil, p. 456-477. Montréal: Éditions du remue-ménage.
- , 2005. «L'articulation famille-travail. Une problématique en voie de s'imposer». *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, sous la dir. de D.-G. Tremblay, p. 61-68. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- , 1996. «La conciliation travail-famille». *Science, conscience et action. 25 ans de recherche féministe au Québec*, sous la direction de Huguette Dagenais, p. 51-72. Montréal: Remue-ménage.
- DOISE, W. 1986. «Les représentations sociales : définition d'un concept» *Les représentations sociales : un nouveau champ d'étude*. Sous la dir. De W. Doise et A. Palmonari Genève : Delachaux & Nieslé.
- DUFOUR, Pascale. 2008. «Des femmes en marche: vers un féminisme transnational?». *Québec en mouvements. Idées et pratiques militantes contemporaines*. sous la dir. de Francis Dupuis-Déri, p. 57-70. Montréal: Lux.
- FLAHAULT, Erika. 2006. «Introduction: S'adapter à l'emploi... L'insertion professionnelle des femmes». *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, sous la direction de D. Épiphanie, p. 13-29. Rennes: Presses de l'Université de Rennes.
- FLAMENT, Claude. 1989. «Structure et dynamique des représentations sociales.». *Les Représentations Sociales*, sous la direction de D. Jodelet, Presses Universitaire de France, p. 224-239. Paris: Presses Universitaire de France.
- FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. 2004. «Travail domestique». *Dictionnaire critique du féminisme*, 2e édition, sous la dir. de Helena Hirata et al., p. 248-254. Paris:

Presses Universitaires de France.

- GAUTHIER, Anne. 1988. «État-mari, État-papa. Les politiques sociales et le travail domestique». *Du travail et de l'amour. Les dessous de la production domestique*, 2e édition sous la dir. de Louise Vandelac, p. 257-311. Montréal: Albert Saint-Martin.
- GAVRAY, Claire. 2006. «Vers une égalisation des débuts d'une trajectoire professionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes?». *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, sous la direction de D. Épiphanie, p. 33-46. Rennes: Presses de l'Université de Rennes
- GINGRAS, Carole. 2009. «Du défi de la conciliation travail-famille aux transformations dans les milieux de travail: les enjeux, les stratégies et les outils de la conciliation pour les syndicats.». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec.*, sous la dir. D.-G. Tremblay et M.-A. Barrère-Maurisson, p. 327-337. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- GROULX, Lionel-Henri. 2007. «Les nouvelles politiques familiales et services de garde» *Problèmes sociaux. Tome III. Théories et méthodologies de la recherche*, sous la dir. De Henri Dorvil, Presses de l'université du Québec, 249-274, 552 pages.
- GUILLAUME, Cécile. 2006. «Formes de socialisation professionnelle féminines au prisme du temps partiel choisi». *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, sous la dir. de Dominique Épiphanie, p. 157-167. Rennes: Presses de l'Université de Rennes.
- HAICAULT, Haicault. 1993. «La Doxa de sexe, une approche du symbolique dans les rapports sociaux de sexe» *Recherches féministes*, Volume 6, numéro 2, p. 7-20
- HIRATA, Helena, Philippe ZARIFIAN. 2004. «Travail (le concept de)». *Dictionnaire critique du féminisme*, sous la dir. de Helena Hirata et al., p. 243-248. Paris: Presses Universitaires de France.
- JODELET, Denise. 1989. «Représentations sociales: un domaine en expansion». *Les Représentations Sociales*, sous la direction de D. Jodelet, Presses Universitaire de France, p. 47-78. Paris: Presses Universitaire de France.
- KEMPENEERS, Marianne. 1992. *Le travail au féminin. Analyse démographique de la discontinuité professionnelle des femmes au Canada*. Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal, 216 p.
- KERGOAT, Danièle. 2005. «Rapports sociaux et division du travail entre les sexes». In Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs, sous la dir. de Margaret Maruani, p. 94-101. Paris: La découverte.
- KERGOAT, Danièle. 2004. «Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe». *Dictionnaire critique du féminisme*, 2e édition, sous la dir. de Helena Hirata et al., p. 35-44. Paris: Presses universitaires de France.
- LAUFER, Jacqueline. 2005. «Domination». *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, sous la dir. de Margaret Maruani, p. 67-75. Paris: La découverte.
- , 2005. «L'égalité professionnelle». *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, sous la

- dir. de Margaret Maruani, p. 237-246. Paris: La découverte.
- LAVALLÉE, Diane. 2002. «Travailler un peu, beaucoup, comment? L'intégration des femmes en emploi». *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, sous la dir. de Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais, p. 119-124. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- LEE-GOSSELIN, Hélène. 2005. «Pourquoi des entreprises mettent en place des mesures de conciliation emploi-famille?». *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, sous la dir. de D.-G. Tremblay, p. 135-164. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- LEMAY, Gaëtane. 2003. *Le rapport au pouvoir des femmes et des hommes et la représentation des femmes au Bureau de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ)*. Mémoire publié dans les cahiers de l'IREF #9, février 2003, Montréal, Département de Travail Social, Université du Québec à Montréal, 170 p.
- LEMIEUX, Denise. 1994. «La condition féminine». *Traité des problèmes sociaux*, S. Langlois et Y. Martin sous la dir. F. Dumont, p. 473-497. Québec: Institut Québécois de la Recherche sur la Culture.
- LENOIR, Rémi .1989. «Objet sociologique et problème social » *Initiation à la pratique sociologique*, sous la direction de Patrick Champagne, René Lenoir, Dominique Merllié et Louis Pinto. Paris : Dunod, pp.55-77
- MAISON, Dominique. 2006. «Grandeurs et servitudes domestiques». *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, sous la dir. de Dominique Épiphanie, p. 169-179. Rennes: Presses de l'Université de Rennes.
- MARTIN, Marie-France, Anne-Marie FADEL, Pierre-Olivier MÉNARD. 2009. «L'expérience parentale: pression du temps et ajustements professionnels». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec.*, sous la dir. D.-G. Tremblay et M.-A. Barrère-Maurisson, p. 223-251. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- MARUANI, Margaret. 2004. «Emploi». *Dictionnaire critique du féminisme*, 2e édition, sous la dir. de Helean Hirata et al, p. 60-66. Paris: Presses Universitaires de France.
- MARUANI, Margaret, Danièle MEULDERS. 2005. «Chômage, sous-emploi et précarité». *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, sous la dir. de Margaret Maruani, p. 227-236. Paris: La découverte.
- MÉDA, Dominique. 1995. Chapitre 3, «Acte 1: L'invention du travail» *Le travail une valeur en voie de disparition*, p. 61-91. Paris: Aubier
- . 2001. *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris: Flammarion, 199 p.
- MEURS, Dominique, Sophie PONTHEUX. 2005. «Écarts de salaire». *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, sous la dir. de Margaret Maruani, p. 256-264. Paris: La découverte.
- MOSCOVICI, Serge. 1961. *La psychanalyse, son image et son public*. Paris, Presses Universitaires de France, 512 p.

- , 1989. «Des représentations collectives aux représentations sociales: éléments pour une histoire». *Les Représentations Sociales*, sous la direction de D. Jodelet, Presses Universitaires de France, p. 79-103. Paris: Presses Universitaires de France.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE). 2005. *Bébé et employeurs, comment réconcilier travail et vie de famille. Canada, Finlande, Royaume-Uni et Suède*. vol. 4, Paris ed. OCDE
- , 2007. *Bébé et employeurs, comment réconcilier travail et vie de famille. Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*. Paris, ed OCDE
- PENNEC, Simone. 2006. «Quand les temps sociaux et professionnels se conjuguent au féminin». *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, sous la direction de D. Épiphanie, p. 61-73. Rennes: Presses de l'Université de Rennes.
- PFEFFERKORN, Roland. 2007. *Inégalités et rapports sociaux. Rapports de classes, rapports de sexe*. Coll. «La Dispute». Paris: La Dispute, 412 p.
- PINARD, Rolande. 1998. *Transformations de la société et sens du travail: discours et pratiques reliées au travail depuis la révolution industrielle*. Montréal, Thèse de Doctorat, Département de Sociologie, Université du Québec à Montréal.
- PIOTTE, Jean-Marc. 2008. «Les syndicats: le dos au mur». *Québec en mouvements. Idées et pratiques militantes contemporaines*, sous la dir. de Francis Dupuis-Déri, p. 97-110. Montréal: Lux.
- PIRES, Alvaro. 1997. «Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique» *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, sous la dir. De Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer, Pires, pp. 113-169.
- PRONOVOST, Gilles. 2005. «La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps». *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, sous la dir. de D.-G. Tremblay, p. 121-132. Québec Presses de l'Université du Québec.
- PUECH, Isabelle. 2005. «Le non-partage du travail domestique». *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, sous la dir. de Margaret Maruani, p. 176-183. Paris: La découverte.
- QUÉNIART, Anne. 2002. «La paternité sous observation: des changements, des résistances, mais aussi des incertitudes». *Espace et temps de la maternité*, sous la dir. de Francine Descarries et Christine Corbeil, p. 501-522. Montréal Édition du remue-ménage.
- ROBITAILLE, Jean avec la coll. de Mélisande BÉLANGER. 2009. «Un portrait des institutions, du partenariat et des modes de garde éducative au Québec». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, sous la dir. D.-G. Tremblay et M.-A. Barrère-Maurisson, p. 355-360. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- ROGERAT, Chantal, Marie-Hélène ZYLBERBERG-HOCQUARD. 2004. «Syndicats». *Dictionnaire critique du féminisme*, 2e édition, sous la dir. de Hélène Hirata et al., p. 223-228. Paris: Presses Universitaires de France.
- ROUQUETTE, M.-L. 1994. Une classe de modèles pour l'analyse des relations entre cognèmes. C. Guimelli (Ed.), *Structures et transformations des représentations sociales*, 153-170. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.

- ROY, Chantal. 2005. « Quand les syndicats font partie de la solution... Projet politique en matière de conciliation du travail et de la famille ». *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, sous la dir. de D-G. Tremblay, p. 173-181. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- SEGALEN, Martine. 2008. «La famille et l'État: contrôle social et production de normes». *Sociologie de la famille*, Chapitre 11. p. 291-307. Paris: Armand Colin.
- , 2008. «La parenté et les classes sociales». *Sociologie de la famille*, Chapitre 2. p. 65-86. Paris: Armand Colin.
- , 2008. «Se démarier, recomposer sa famille». *Sociologie de la famille*, Chapitre 4. p. 121-138. Paris: Armand Colin.
- , 2008. «Socialiser, éduquer, scolariser». *Sociologie de la famille*, Chapitre 7. p. 187-206. Paris: Armand Colin.
- , 2008. «Travailler». *Sociologie de la famille*, Chapitre 9. p. 233-260. Paris: Armand Colin.
- SETTI, Nora. 2009. «Enjeux et stratégies de l'articulation vie familiale, vie privée et vie professionnelle à la CFDT». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, sous la dir. D.-G. Tremblay et M.-A. Barrère-Maurisson, p. 295-312. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- SILVERA, Rachel. 2005. «Temps de travail et genre: une relation paradoxale». *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs.*, sous la dir. de Margaret Maruani, p. 265-272. Paris: La découverte.
- SOFER, Catherine. 2005. «La croissance de l'activité féminine». *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, sous la dir. de Margaret Maruani, p. 218-226. Paris: La découverte.
- STROOBANTS, Marcelle. 2007. *Sociologie du travail*. 2e édition refondue. Paris: Armand Colin, 128 p.
- SURPRENANT, Marie-Eve. 2005. *L'égalité entre les sexes chez les jeunes femmes et les jeunes hommes au sein du couple et de la famille au Québec : des représentations aux pratiques*. Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie. (dir. Francine Descarries) UQAM
- TAHON, Marie-Blanche. 1995. *La famille désinstituée. Introduction à la sociologie de la famille*, Presses de l'Université d'Ottawa. Coll. «Sciences Sociales. Justice et problèmes sociaux». Ottawa: Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- THÉBAUD, Françoise. 2005. «Sexe et genre». *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, sous la dir. de Margaret Maruani, p. 59-66. Paris: La découverte.
- THÉRY, Irène. 2005. «Dynamique d'égalité de sexe et transformations de la parenté.». *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, sous la dir. de Margaret Maruani, p. 159-166. Paris: La découverte.
- TONARELLI, Annalisa. 2006. «Femmes italiennes face au «travail sans emploi»». *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, sous la direction de D. Épiphané, p. 145-156. Rennes: Presses de l'Université de Rennes.

- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2002a. «Articulation emploi-famille et temps de travail. Comment juguler profession et famille dans les secteurs à horaires variables?». *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, sous la dir. de Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais, p. 183-213. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- , 2002b. «Introduction. Nouveaux modes d'exercice et nouvelles formes de travail? Quelles évolutions pour l'avenir?». *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, sous la dir. de Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais, p. 1-24. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- , 2005. «Introduction». *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, sous la dir. de D.-G. Tremblay, p. 1-9. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- , 2008. *L'éclatement de l'emploi*. Québec: Presses de l'Université du Québec, 95 p.
- , 2009. «La gouvernance de la conciliation emploi-famille au Québec: le rôle des acteurs». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, sous la dir. D.-G. Tremblay et M.-A. Barrère-Maurisson, p. 61-80. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle, Charles-Henri AMHERDT (2000). «La vie en double: Obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi/famille chez les pères et les mères.» *Rapport de recherche FCAR*. Montreal, Teluq: 68-96 p
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle, Elmustapha NAJEM. 2009. «Mesures de soutien à l'articulation emploi-famille dans les entreprises: la présence d'enfants ou le sexe comme variable déterminante?». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec.*, sous la dir. D.-G. Tremblay et M.-A. Barrère-Maurisson, p. 271-293. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle, Marie-Agnès BARRÈRE-MAURISSON. 2009. «Éléments pour une plateforme en matière de conciliation travail-famille». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, sous la dir. D.-G. Tremblay et M.-A. Barrère-Maurisson, p. 433-437. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- , 2009. «La gouvernance de la conciliation travail-famille: une nouvelle approche à partir des acteurs». *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, sous la dir. D.-G. Tremblay et M.-A. Barrère-Maurisson, p. 15-33. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle, Yvan DUPERRÉ, Lucie LÉPINE (2000) *Conciliation emploi-famille et temps de travail*. Sainte-Foy, Télé-université.
- VANDELAC, Louise. 1988a. «Avant-Propos». *Du travail et de l'amour. Les dessous de la production domestique*, 2e édition, sous la dir. de Louise Vandelac, p. 11-22. Montréal: Albert Saint-Martin.
- , 1988b. «L'économie domestique à la sauce marchande... ou les évaluations monétaires du travail domestique». *Du travail et de l'amour: Les dessous de la production domestique*, 2e édition, sous la dir. de Louise Vandelac, p. 183-256. Montréal: Albert Saint-Martin.

-----, 1988c. «Le New Deal des rapports hommes-femmes: big deal! Les illusions du partage des tâches». *Du travail et de l'amour. Les dessous de la production domestique.*, 2e édition, sous la dir. de Louise Vandelac, p. 313-366. Montréal: Albert Saint-Martin.

VANDELAC, Louise, Anne GAUTHIER. 1988. «Problématique, ce travail domestique...». *Du travail et de l'amour. Les dessous de la production domestique*, 2e édition, sous la dir. de Louise Vandelac, p. 23-68. Montréal: Albert Saint-Martin.

WEBER, Max. 1964. «L'«esprit» du capitalisme». *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, p. 47-83, Paris: Plon.

Documents électroniques

CHAMILLOT, Maryvonne et Caroline DAYER. 2007. «Démarche compréhensive et méthodes qualitatives : clarifications épistémologiques» dans *Recherches qualitatives*, Hors-série no 3. Actes du colloque BILAN ET PROSPECTIVES DE LA RECHERCHE QUALITATIVE, pp.126- 139. Disponible au http://www.recherche-qualitative.qc.ca/hors_serie_v3/Charmillot_et_Dayer-FINAL2.pdf, consultée le 12 avril 2011.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX.2009. Oser la conciliation travail-famille au quotidien! CSN. Montréal: 16 p En ligne. <www.csn.qc.ca/web/csn/documentation>, consultée 8 juin 2010.

DESCARRIES, Francine. 2003. Édition électronique de l'article «Regards sociologiques sur le féminisme contemporain» issue d'une communication prononcée à l'occasion du colloque « 30 ans d'action, ça porte fruit ! », marquant le 30e anniversaire du Conseil du statut de la femme du Québec, à Montréal, le 23 mai 2003, disponible au http://classiques.ugac.ca/contemporains/descarries_francine/regards_socio_feminisme/regards_socio_feminisme_texte.html, consultée le 12 avril 2011.

-----, 2007. «Chronologie de l'histoire des femmes au Québec et rappel d'événements marquants à travers le monde» disponible au <http://www.unites.ugam.ca/arir/pdf/chronologieNouvelleVersionJuin2007.pdf> (Consultée le 20 novembre 2011)

GUILLEMETTE, François. 2006. «L'approche de la *Grounded theory*; pour innover?» Dans *Recherches qualitatives*, VOL .26 (1), pp. 32-50. Disponible au [http://www.recherche-qualitative.qc.ca/numero26\(1\)/fguillemette_ch.pdf](http://www.recherche-qualitative.qc.ca/numero26(1)/fguillemette_ch.pdf), consultée le 12 avril 2011.

Institut de la Statistique du Québec (ISQ) .2007a. «Portrait des travailleurs autonomes au Québec en 2006» dans *flash-info travail et rémunération*, septembre 2007, volume 8, numéro 3., disponible au http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2007/Flashinfo_sept07.pdf (consultée le 7 mars 2011)

-----, 2007b. « Effets de certaines politiques sociales sur la qualité de l'emploi des femmes au Québec » dans *flash-info travail et rémunération*, septembre 2007, volume 8, numéro 3., disponible au http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2007/Flashinfo_sept07.pdf

(consultée le 7 mars 2011)

- 2009a. « Femmes et emploi au Québec : des changements remarquables depuis 10 ans », disponible au http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2009/Capsule_10ans.pdf (consultée le 7 mars 2011)
- 2009b. « Le marché du travail et les parents », 59 pages, disponible au http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2009/travail_parents.pdf (consultée le 7 mars 2011)
- 2009c. « Qualité de l'emploi chez les syndiqués et les non-syndiqués au Québec : une mise en perspective selon le genre et la présence syndicale » dans *flash-info travail et rémunération*, septembre 2009, volume 10, numéro 3. Disponible au http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2009/flashinfo_sept09.pdf (consultée le 7 mars 2011)
- 2009d. « Plus actives que jamais, les mères québécoises occupent toutefois des emplois aux caractéristiques différentes selon qu'elles sont seules ou en couple » dans *flash-info travail et rémunération*, septembre 2009, volume 10, numéro 3. Disponible au http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2009/flashinfo_sept09.pdf (consultée le 7 mars 2011)
- 2010a. « État du marché du travail au Québec, Bilan de l'année 2009 » 45 pages. Disponible au http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2010/etat_marche_travail09.pdf (consultée le 7 mars 2011)
- 2010b. « Qualité de l'emploi chez les travailleuses et les travailleurs syndiqués et non syndiqués dans les RMR de Montréal et de Toronto : bref regard sur les changements survenus entre 1998 et 2008 » dans *flash-info travail et rémunération*, février 2010, volume 11, numéro 1. Disponible au http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2010/flashinfo_fev10.pdf (consultée le 7 mars 2011)
- 2010c. « Conciliation travail-famille : quelques résultats tirés de la publication *Le marché du travail et les parents* » dans *flash-info travail et rémunération*, février 2010, volume 11, numéro 1. Disponible au http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2010/flashinfo_fev10.pdf (consultée le 7 mars 2011)
- 2011a. « Quels sont les groupes les plus touchés par les mises à pied en 2009 et 2010 compte tenu du contexte du marché du travail ? » dans *flash-info travail et rémunération*, février 2011, volume 12, numéro 1. Disponible au http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2011/flashinfo_fev11.pdf (consultée le 7 mars 2011)
- 2011b. « Évolution du pouvoir d'achat chez les Québécoises entre 1997 et 2009 : une situation contrastée. » disponible au http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2011/capsule_mars11.pdf

(consultée le 7 mars 2011)

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS. Dispositions sur la norme conciliation travail-famille disponible au

<http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/ministere/centre-presse/actualites/Pages/index.aspx?urlPage=fr%2fNouvelles%2fPages%2fnouvelle-2011-04-05.aspx>

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA, «taux de syndicalisation» disponible au <http://www4.hrsdc.gc.ca/.3ndic.lt.4r@-fra.jsp?iid=17> page consultée le 9 juin 2010

Soussi et Icart (2010) «Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture syndicale de l'agir ensemble» disponible au http://www.criec.uqam.ca/Page/publications_chercheurs.aspx: Cahiers du CRIEC no. 34 page consultée le 9 juin 2010.

Communications lors de colloques

ANXO, Dominique. 2010. «Conciliation emploi-famille et rôle des acteurs sociaux en Suède». *Le parcours de vie et le rôle des acteurs sociaux : conciliation emploi-famille et fins de carrière*. (Montréal, 19 octobre 2010), colloque ARUC-GATS organisé en collaboration avec l'Association d'économie politique et la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès. 2010. «Le rôle des acteurs face aux nouveaux enjeux de la conciliation». *Le parcours de vie et le rôle des acteurs sociaux : conciliation emploi-famille et fins de carrière*. (Montréal, 19 octobre 2010), colloque ARUC-GATS organisé en collaboration avec l'Association d'économie politique et la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

BOUCHARD, Pier. 2010. «Dialogue public en faveur des familles : un mécanisme efficace pour mieux saisir la perspective et la contribution des divers acteurs sociaux au Nouveau-Brunswick» *Le parcours de vie et le rôle des acteurs sociaux : conciliation emploi-famille et fins de carrière*. (Montréal, 19 octobre 2010), colloque ARUC-GATS organisé en collaboration avec l'Association d'économie politique et la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

DESCARRIES, Francine. 2009. «L'articulation famille-travail...plus qu'une question de conciliation, une affaire de société». *Colloque FTQ sur la conciliation travail-famille*. (Montréal, 11-12 novembre 2009).

DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL. 2010. «Les parents-étudiants de l'UQAM : réalités et besoins». *Articulation travail-famille-études-vie personnelle : une approche féministe* (Montréal, 22 octobre 2010), colloque IREF-UQAM.

DES RIVIÈRES-PIGEON, Catherine. 2010. «Conciliation travail-famille chez les employées de marchés d'alimentation». *Articulation travail-famille-études-vie personnelle : une approche féministe* (Montréal, 22 octobre 2010), colloque IREF-UQAM.

- DODELER, Nadia et Jean-Christophe CUTTAZ. 2010. «Les services aux salariés : quelques éléments pour la conciliation travail-famille» *Le parcours de vie et le rôle des acteurs sociaux : conciliation emploi-famille et fins de carrière*. (Montréal, 19 octobre 2010), colloque ARUC-GATS organisé en collaboration avec l'Association d'économie politique et la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.
- GUÉRIN, Denis. 2010. «L'agence des temps de la MRC de Charlevoix-Est : pour mieux concilier travail et vie personnelle/ Projet de laboratoire rural.». *Le parcours de vie et le rôle des acteurs sociaux : conciliation emploi-famille et fins de carrière*. (Montréal, 19 octobre 2010), colloque ARUC-GATS organisé en collaboration avec l'Association d'économie politique et la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.
- LALOY, David. 2010. «L'engagement dans l'emploi et la conciliation emploi-famille chez les travailleuses sociales». *Le parcours de vie et le rôle des acteurs sociaux : conciliation emploi-famille et fins de carrière*. (Montréal, 19 octobre 2010), colloque ARUC-GATS organisé en collaboration avec l'Association d'économie politique et la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle .2010. «Le soutien organisationnel à la conciliation emploi-famille : des médiations professionnelles et des différences entre secteurs?». *Le parcours de vie et le rôle des acteurs sociaux : conciliation emploi-famille et fins de carrière*. (Montréal, 19 octobre 2010), colloque ARUC-GATS organisé en collaboration avec l'Association d'économie politique et la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.
- , 2010. «Le soutien organisationnel et l'articulation emploi-famille ». *Articulation travail-famille-études-vie personnelle : une approche féministe* (Montréal, 22 octobre 2010), colloque IREF-UQAM.